

Meni**NG**

01 – 2018
ET MAGASIN FRA
NORSK GJENVINNING

NG Flyt gir resultater

Side 14

En sterkere sikkerhetskultur

Side 25 og 30

Fornøyde medarbeidere

Side 29

A photograph of two men in high-visibility yellow jackets and hard hats (one white, one orange) standing in a large industrial facility filled with piles of waste. They are smiling and talking to each other. The background shows a large pile of sorted waste and industrial equipment.

Vi har fått nye eiere

side 04



2017 har vært et bra år for NG-konsernet. Vi er i god gang med å industrialisere virksomheten vår gjennom NG Flyt, og vi har levert solide resultater gjennom hele året. Det er gledelig at den positive trenden fortsetter inn i 2018.

Vi har fått til mye bra sammen dette året, som du kan lese mer om i årskavalkaden på side 10 og 11. Men jeg vil her trekke frem et par eksempler som gjør meg ekstra stolt av å jobbe i Norsk Gjenvinning. Ett av disse er arbeidet vi gjør med Ringer i Vannet flere steder i landet. Å hjelpe medmennesker som har falt utenfor arbeidslivet tilbake i jobb er givende og lærerikt, og det har også gitt oss nye

kollegaer vi er stolte av, og som har en stå-på-vilje utenom det vanlige.

I tillegg havnet Norsk Gjenvinning i år på topp-20 på Ipsos omdømmemåling. Dette var en positiv overraskelse og et bevis på at det gode arbeidet vi gjør blir lagt merke til. Det er utrolig sterkt for en industriell bedrift som oss å hevde seg blant anerkjente konsumentmerkevarer som Norwegian, Toyota og TVNorge!

Industrialisering, innovasjon og vekst

Inn i det nye året kan vi forvente oss mer av det som har skapt de gode resultatene i 2017. Vår industrialisering tar utgangspunkt i at all verdiskaping skjer i frontlinjen – inne i bilene våre, på anleggene og ute hos kundene. Kontinuerlig forbedring er suksessoppskriften som skal løfte oss videre i 2018. Målet er at vi alle hver dag skal forsøke å forbedre våre arbeidsoppgaver, samtidig som vi satser videre på å løfte kompetansen i alle ledd.

For å gjøre jobben enklere og mer effektiv vil vi også satse videre på automatisering og innovasjon. Vår konkurransekraft vil øke etter hvert som vi blir mer effektive og mer innovative, og målet er god vekst i året som kommer.

Eierskifte

Den 20. desember ble det inngått avtale om salg av Norsk Gjenvinning-konsernet

fra Altor til Summa Equity. Summas kjøp av Norsk Gjenvinning er en anerkjennelse av jobben alle våre dyktige medarbeidere har lagt ned de siste årene. Om noen skulle føle en usikkerhet ved ny eier, er det ingen grunn til det. Summa kjenner oss godt og vi kjenner dem. De er en eier med stor tro på det vi driver med, og som ønsker at vi fortsetter med våre eksisterende strategier og planer, og bygger videre på det fundamentet vi har skapt.

De fleste medarbeidere vil ikke merke noen stor forskjell når vi nå skifter eier, og alle i konsernledelsen ser på dette som veldig positivt og spennende. Det foreligger ingen planer om strukturelle eller organisatoriske endringer, og vi er veldig glade for at styreleder Ole Enger ønsker å være med oss på veien videre. Han har satt sitt preg på arbeidet vi gjør med industrialiseringen av NG. Med han på laget skal vi fortsette å sette standarden i bransjen – og bli Nordens ledende gjenvinningsselskap.

Jeg ønsker alt godt for det nye året! Og ser frem til de mulighetene vi skal skape sammen i 2018.

Erik Osmundsen
Konsernsjef

TALL FOR 3. KVARTAL 2017

Ønsker du mer informasjon om våre resultater kan du gå inn på:
www.nggroup.no/investor

**OMSETNING
3. KVARTAL 2017:**

**1.073
MILLIONER**

**1.026
MILLIONER**
i 3. kvartal 2016

**DRIFTSRESULTAT
3. KVARTAL 2017:**

**130
MILLIONER**

**95,4
MILLIONER**
i 3. kvartal 2016

**AVFALLSMENGDEN FØRSTE
TRE KVARTALER I 2017:**



sammenlignet med
2016

INNHOOLD

- 02** Leder og nøkkeltall
- 04** Summa kjøper NG
- 10** Årskavalkade 2017
- 12** NG-Nytt om smått og stort
- 14** Status NG Flyt
- 16** Oppstrøm salg: AF Gruppen
- 18** Innsamling: Ny avtale i Bergen
- 20** Produksjon: Grinda
- 22** Downstream
- 24** Mellomtransport
- 25** Sikkerhetskultur
- 26** Reno Norden-konkursen
- 28** Samarbeid i Trondheim
- 29** Medarbeiderundersøkelsen
- 30** Tillitsvalgt
- 31** NG-helten



04 Summa har kjøpt NG. Les hva det betyr for våre medarbeidere.



14 På Grinda i Larvik ser de gode resultater av NG Flyt.



26 NG Renovasjon står styrket etter Reno Norden-konkursen.

MeniNG er et magasin for alle medarbeidere i Norsk Gjenvinning-konsernet.

Med over 1.200 medarbeidere er selskapet den ledende arbeidsgiveren innen gjenvinning og miljøtjenester i det norske markedet.

FØLG OSS:



Utgiver:

Norsk Gjenvinning Norge AS,
Postboks 567 Skøyen,
NO-0214 Oslo

Redaktør: Bim Cornelia Kase

Redaksjon: Nucleus AS

Redaksjonsråd:

Ingrid Bjørdal, Marianne Kellmer
og Hans Fredrik Wittusen

Design: Nucleus AS

Foto:

Morten Brakestad,
Torstein Dalemark,
Norsk Gjenvinning

Forsidefoto:

Norsk Gjenvinning.
På bildet: Adm. dir. Erik Ommundsen og
styreformann Ole Enger.

Trykk: Konsis Grafisk AS

Opplag: 1.800

Papir:

Cocoon Silk
MeniNG trykkes på Cocoon Silk som er et resirkulert
papir fremstilt helt uten bruk av klor. Cocoon Silk er
sertifisert som FSC® 100 % resirkulert papir.

Summa satser på Norsk Gjenvinning

I desember kom nyheten om at Norsk Gjenvinning er solgt fra Altor til Summa Equity. På de neste sidene får du vite mer om hva dette vil bety for selskapet og oss som jobber her. Vi har snakket med de nye eierne om hvilke planer de har i tiden som kommer, og vi har tatt en prat med styreformann Ole Enger om hvorfor han har lyst til å være med videre. I tillegg forteller konsernledelsen vår hvorfor de har tro på våre nye eiere.





Bla om og les hvorfor Reynir Indahl, Anna Ryrberg og Christian Melby i Summa har tro på Norsk Gjenvinning.

De er det første PE-selskapet som skal jobbe etter FNs bærekraftsmål. Og med en portefølje som vitner om dette engasjementet, passer Norsk Gjenvinning godt inn i Summa.

Summa er et Private Equity-selskap med et ønske om å gjøre verden til et bedre sted

Managing partner i Summa, Reynir Indahl, forteller at Summa ble tuftet på erfaringene han gjorde seg da han jobbet med Norsk Gjenvinning. Gjennom sin rolle som partner i Altor satt han i styret i NG – mesteparten av tiden som styreleder.

– At jeg nå er tilbake, er nesten sirkulær økonomi i seg selv, sier han entusiastisk.

På spørsmål om hvorfor tiden var inne for å kjøpe Norsk Gjenvinning, er det ikke vanskelig å få svar fra de tre fra Summa, Anna Ryrberg, Reynir Indahl og Christian Melby.

– Norsk Gjenvinning er helt tydelig det ledende selskapet innen gjenvinning i Norge, og vi tror selskapet kan ta en slik posisjon andre steder også. At dere har kommet så langt innen industrialisering av selskapet er også en god grunn for at Norsk Gjenvinning var et selskap vi så på og som vi nå har vært så heldige å få med inn på laget vårt, sier Christian Melby, partner i Summa.

Anna Ryrberg, investment manager, er også tydelig på at Norsk Gjenvinning er spennende på grunnlag av hvor langt vi

allerede har kommet.

– Nå ønsker vi å følge med videre og ta det neste steget. I tillegg er det utrolig positivt at NG er ledende innen compliance. Det er noe vi ser stor verdi av, og som har spilt inn i beslutningen om å kjøpe NG, sier hun.

Fokus fremover

Summa vil ha et stort fokus på gjenvinning fremover. De eier også Sortera i Sverige, som passer godt med Norsk Gjenvinning i en nordisk satsning. Planene fremover vil være påvirket av den troen de har på en nordisk vekstmodell basert på sterke regionale oppstrøms tjenesteleverandører, og NGs industrielle verdikjede og slagkraftige nedstrøms salgsapparat.

– Vår oppfatning er at Norsk Gjenvinning er en viktig bidragsyter til å løse verdens bærekraftutfordringer i samfunnet – dere er rett og slett en rollemodell i Norge, sier Reynir.

Christian Mellby skyter inn at han er imponert over at NG havnet på topp 20-listen til Ipsos.

– At dere scorer såpass høyt på Ipsos omdømmemåling viser jo også at dere

bidrar med løsninger som hele samfunnet legger merke til, anerkjenner og bryr seg om, sier han.

Hva er Summas ønsker for NG fremover?

Summa ønsker ikke å gjøre store endringer i NGs planer.

– Vi heier på styret og ledelsen, som har gjort en kjempejobb med å legge gode planer fremover. Disse planene tror vi på, forteller Anna.

Fremover mener Reynir at det er mange muligheter til å skape verdi ved økt utnyttelse av enda flere avfallsressurser. Da blir innovasjon viktig, og han trekker frem Glava-samarbeidet som et godt eksempel på dette i praksis.

– Vi ønsker å investere i områder med mer verdiskaping for å forsterke den sirkulære økonomien. Her tror vi det finnes utallige vekstmuligheter, sier Reynir.

Internt i Norsk Gjenvinning er det også mye glede over de nye eierne. Endring kan være vanskelig, men når utviklingen skjer i riktig retning – med bærekraft høyt på agendaen – ser NGs innovasjonssjef Thomas Mørch frem til hva fremtiden vil bringe.



Summa + Norsk Gjenvinning = sant. Fra venstre: Anna Ryrberg, Reynir Indahl, og Christian Melby fra Summa, administrerende direktør Erik Osmundsen, styreleder Ole Enger og styrets nestleder Per Anders Hjort.

Managing partner Reynir Indahl i Summa kjenner NG godt fra før.

– Det er utrolig spennende å få inn en eier som verdsetter FNs bærekraftsmål og setter det på agendaen. For å få til endring må vi tenke innovasjon. Engasjementet for bærekraft og ønsket om å etterlate seg en litt bedre verden, har vår nye eier og jeg til felles. Dette er jo noe jeg brenner for, og som jeg gleder meg til å ta skikkelig tak i når jeg trer inn i rollen som innovasjonssjef fra nyttår. Jeg ser veldig positivt på hva fremtiden vil bringe, sier Thomas.

– NG har noe de bør være stolte over

Reynir understreker hvor glad og takknemlig han er for at både styreleder Ole Enger og styrets nestleder Per Anders Hjort, er med videre.

– De har bidratt til å løfte NG til et industrialisert selskap, og de er derfor viktige og bra for oss å ha med videre, sier han.

Til slutt kommer Anna med en oppfordring til NGs medarbeidere.

– Vi ser verdien av alt dere har gjort. Det synes jeg dere bør være veldig stolte over, og det er noe som gir oss stor tro på selskapet, avslutter hun. ■

”

Vi ønsker å investere i områder med mer verdiskaping for å forsterke den sirkulære økonomien. Her tror vi det finnes utallige vekstmuligheter.

Reynir Indahl



HVA ER ET PRIVATE EQUITY-SELSKAP?

Private equity (PE) er et samlebegrep på en spesiell type fond og selskaper som investerer i bedrifter som ikke er notert på børs. I Norge brukes ofte begrepet «aktiv eierkapital» som en erstatning for private equity, da PE-aktører tradisjonelt er direkte involvert i bedriftenes utvikling. ■



OM SUMMA EQUITY

Summa Equity ble etablert i 2016 og stengte sitt første fond i februar 2017 på SEK 4,5 milliarder kroner. Summa investerer i nordiske selskaper som har langsiktig vekstpotensial drevet av sterke megatrender innen temaene ressursknapphet, energieffektivitet, demografiske endringer og teknologidrevne virksomheter. Mer informasjon på <http://summaequity.com> ■



OM SORTERA

Sortera Group dekker Sveriges fire største byer og nærmere 75 prosent av den svenske befolkningen med sine tjenester. Da Summa Equity tok over i april 2016 var Sortera 90 ansatte fordelt på fire kontorer, med en omsetning på rundt SEK 200 millioner og 3.500 kunder. Siden den gang har Summa vært aktive på oppkjøpsfronten: de har kjøpt Big Bag, Eco-Chain, DK Sanering, Sanero og DT Recycling. Omsetningen for 2017 vil være SEK 700 millioner. Antall ansatte vil være 235 og de passerer 10.000 kunder.

Summa har skapt en plattform for Sorteras ytterligere vekst. Vekststrategien er å tilby fullt produktspekter i alle svenske storbyer, samtidig som de fortsetter å være ledende på teknologi og kundeservice. De skal fortsette den sterke organiske veksten samtidig som de kontinuerlig jobber med en liste av potensielle oppkjøpskandidater. ■

MeniNG tok en prat med styreleder Ole Enger om veien frem til der vi er i dag, og hvorfor han ønsker å fortsette som styreleder.

Styreleder Ole Enger (til høyre) i samtale med administrerende direktør Erik Osmundsen.



Engasjement som gjennomsyrrer hele organisasjonen

Jeg har stor tro på og er tilhenger av å sikre verdiskaping der den skjer i selskapet, nemlig ute i linjen, sier Ole Enger entusiastisk.

Han er veldig fornøyd med at det finnes en kultur i NG som tillater at han kan reise rundt og se hvor verdiskapingen skjer i praksis.

– Det er ikke alltid en selvfølge i alle selskaper. Men jeg er veldig opptatt av at et styre ikke kun skal befinne seg på et styrerom, men også ta seg tid til å komme seg ut og bli kjent med organisasjonen, sier han.

Ikke store endringer

Med Summa som ny eier er Ole Enger klar på at det ikke er snakk om store endringer.

– Vi fortsetter med det samme. For meg er det spennende å være i et styre hvor jeg ser så stor fremgang i alle deler av selskapet. Jeg opplever at det jevnt over finnes en vilje til å bli bedre – det liker jeg, sier han.

Han har mange lovord om NG og mener det er kulturen og det systematiske arbeidet som er viktig i forbedringsprosesser.

– Jeg kan se hvordan NG tar endringsprosessen på alvor. De tar tak i den på en fin måte, samtidig som de forstår betydningen for selskapet, sier Ole. Han fortsetter med å fortelle at han opplever et engasjement fra toppen og ned til linja.

– Da blir det morsomt. Jeg ser virkelig frem til å få være med videre på reisen til NG, avslutter han. ■

Konsernledelsen i Norsk Gjenvinning er glade og spente på fremtiden. Les hva de sier om Summa-oppkjøpet.



EGIL LORENTZEN

– Jeg har stor tro på Summa som eier og ser frem til å jobbe videre med å bygge på vår sterke regionale tilstedeværelse, sikre økt vekst gjennom et stadig mer slagkraftig oppstrøms salg, og gå etter industrielle muligheter på nordisk basis. ■



JON BERGAN

– Dette er utrolig spennende. Summa er imponert over hvor langt vi har kommet i å industrialisere og profesjonalisere vår nedstrøportefølje. Og nå får vi en eier som allerede har en betydelig posisjon i Sverige og som tenker nordisk ekspansjon. ■



DEAN ZUZIC

– Dette eierskiftet er en veldig spennende utvikling for hele konsernet. Og jeg ser spesielt frem til å jobbe med Summa for å utforske nordiske vekstmuligheter for konsernspissene. ■



INGRID BJØRDAL

– Med Summa som nye eiere får vi stabilitet og muligheter til å fortsette utviklingen av NG. Dette er eiere som kjenner bransjen og oss, og som vil støtte oss i arbeidet med å skape Nordens ledende gjenvinningsselskap med compliance og bærekraft som fundament. Jeg gleder meg til å være med videre på denne reisen! ■



HANS FREDRIK WITTUSEN

– Med Summa vil vi fortsette arbeidet med å innføre NG Flyt og styrke vår satsning på innovasjon og bærekraft som grunnleggende forutsetninger for å bygge en ledende nordisk posisjon. Jeg ser frem mot å jobbe videre med å utvikle NG-konsernet med Summa som eier! ■



SPØRSMÅL OG SVAR

Dersom du lurer på noe, snakk med din leder eller send inn spørsmål til information@ngn.no eller legg inn spørsmål på Yammer-gruppen *Spørsmål og svar om salget av NG*. ■

Årskvakkade 2017



Ny styreleder

Ved årsskiftet overtok Ole Enger for Per-Anders Hjort som styreleder i Norsk Gjenvinning-konsernet. Enger har hatt lederstillinger i blant annet Norsk Hydro, Elkem og Orkla, og tar en aktiv rolle i NG-organisasjonen. Her er han (i rød vest) på bedriftsbesøk på Øra.



Talte på NHOs årskonferanse

Konsernsjef Erik Osmundsen holdt innlegg under NHOs årskonferanse Oslo Spektrum 5. januar. Innlegget hans illustrerte verdien av sirkulær økonomi, noe vi bidrar med hver dag. Hovedbudskapet var klart: Det finnes ikke søppel mer.



Vant pris for «Ringer i vannet»

NG har siden 2013 samarbeidet med NHO om programmet «Ringer i Vannet». Målet er å få personer som har falt utenfor arbeidslivet tilbake i ordinære jobber og å gi verdifull arbeidstrening. Under NHOs HR-dag 21. september vant Region Øst Ringer i Vannet-prisen 2017 for arbeidet.

TOPP 20



Topp 20 i omdømmemåling

I oktober var NG for første gang blant de 20 selskapene med best omdømme i Ipsos årlige omdømmemåling. Totalt ble 95 bedrifter målt på totalinntrykk, samfunnsansvar og moral, økonomi og lønnsomhet, miljøbevissthet, reklame og informasjon.



Etablering av REvise AS

Stadig flere bedrifter har behov for råd og veiledning knyttet til avfallshåndteringen. Derfor etablerte NG i oktober rådgivningsselskapet REvise AS, som skal hjelpe kundene våre med risikostyring og smartere ressursbruk.

2017 var et begivenhetsrikt år for Norsk Gjenvinning. Her er noen smakebiter av det som skjedde i året som gikk.



Synlig NG på Bislett Games

NG-logoen var svært godt synlig under Bislett Games 15. juni. Det skyldes vår nye samarbeidsavtale med Bislett Alliansen, som har store ambisjoner for sitt arbeid med bærekraft. Vi har også laget egne avfallsbeholdere som er plassert over hele stadionanlegget.



Norges første el-renovasjonsbiler

I september trådte NG Renovasjons avtale med Sarpsborg kommune i kraft, med innovative innsamlingsløsninger basert på to elektriske biler. Dette blir de to første store hel-elektriske renovasjonsbilene i Norge, noe som vil redusere både utslipp og støynivå.



Samarbeid med Europress

Fra september samarbeider NG med Europress om leveranser av avfallskomprimatorer og emballasjeprer. Dette vil styrke vår posisjon innenfor salg og utleie av utstyr til kilde-sortering og gjenvinning.



FANG-kampanjen

Årets store salgskampanje FANG var den mest offensive noen sinne, og preget markedsføring og kommunikasjon i alle kanaler. Det ble en suksess. Hele salgsstyrken deltok i kampanjen og lyktes med å vinne over 600 kontrakter på farlig avfall, med årlig ordreverdi på ca. 30 MNOK.



Returordning for fritidsbåter

NG har jobbet lenge og i mange kanaler for å få på plass en returavtale for fritidsbåter. I årets statsbudsjett ble den endelig vedtatt. I dag har vi tre søknader inne hos fylkesmenn i Kristiansund, Larvik og Bergen for tillatelse til å motta båter over 15 fot.



Elektrisk kran i Larvik

På Grinda i Larvik tok NG i november i bruk en hydraulisk kran til mating av grovkvern. Denne erstatter graverne som tidligere gjorde jobben. Ikke bare blir arbeidet tryggere og mer effektivt – det gir også betydelige miljøgevinster når fossilt brennstoff erstattes med elektrisitet i prosessen.

Terje har jobbet 50 år i Norsk Gjenvinning

HUSK VARSLINGS- KANALEN!

Varsling er å si ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten til en person som kan gjøre noe med det. Dersom du hører om eller ser ulovlige handlinger eller brudd på NGs Kjøreregler, skal du varsle om dette enten muntlig eller skriftlig til nærmeste leder, eller ved å bruke vår varslingskanal.

I Norsk Gjenvinning mener vi at varsling er bra for både selskapet og for samfunnet fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp. Medarbeidere som er villige til å varsle er en viktig ressurs for konsernet. En medarbeider som varsler i tråd med NGs rutiner vil alltid ha varslet på en forsvarlig måte.

I Norsk Gjenvinning er vi opptatt av et ansvarlig og godt arbeidsmiljø, hvor ikke diskriminering eller seksuell trakassering forekommer. Vi minner om våre kjøreregler og at vi skal ha en arbeidsplass hvor alle kjenner seg trygge og inkluderte, og utilbørlig eller upassende adferd ikke skal forekomme. ■



Han var bare 16 år da han begynte å kjøre komprimator på søppelplassen hos Karlson og Sønner i 1967. I år feirer Terje Bakke et halvt århundre med solid tjeneste i NG-konsernet, en relativt sjelden milepæl i yrkeslivet.

– Trivsel og trygghet er de viktigste årsakene til at jeg har valgt å bli i selskapet, forteller jubilanten når vi ringer ham for å gratulere.

Terje startet sin karriere hos Karlson & Sønner i 1967. Siden den gang har arbeidsgiver byttet navn flere ganger – først til Kamas AS,

så Onyx Industri AS, deretter Veolia Miljø og til slutt Norsk Gjenvinning. I dag kjører Terje sugebil på Rafnes Industriområde i Herre utenfor Porsgrunn.

– Terje har vist en helt unik stå-på-vilje og lojalitet i alle årene han har jobbet for selskapet. Profiler som han er gull verdt både for oss og for kundene, sier regionsjef Ole Sigurd Jensen.

I våres ble jubilanten feiret med marsipankake og gode kolleger på Rafnes-anlegget.

Samler aktiviteten i IBKA

Fra nyttår er alle industri- og offshore-tjenestene i NG-konsernet samlet under IBKA-navnet. Norsk Gjenvinning Industri skifter navn til IBKA Norge AS, og får ansvaret for aktiviteten i Skandinavia og Storbritannia. Bedre flyt av ressurser mellom landene skal gjøre den nye gruppen godt rustet til å kjempe om store kontrakter.

– Vi vil lage en samlet enhet som er så sterk at vi kan konkurrere om de største jobbene i Norden – og i Nord-Europa for den del. Når vi deler på kompetanse, tjenester, kunderelasjoner og kapasitet, gir det oss spennende muligheter til å satse enda hardere i markedet, sier Truls Vad Fjeldberg, som vil være administrerende direktør for IBKA Norge AS. Han har fram til nå hatt samme jobb i Norsk Gjenvinning Industri (NGI).

Den samlede enheten vil ha nærmere 110 medarbeidere, med lokale ledere i Danmark og Storbritannia. NGI og IBKA har allerede gode erfaringer med samarbeid, blant annet ved Esso-raffineriet på Slagentangen hvor selskapene jobber side om side og utnytter hverandres kapasitet på en god måte.

I utgangspunktet vil ikke arbeidsdagen for våre medarbeidere endre seg så mye. Men det kan gi nye muligheter for dem som ønsker å prøve seg på oppdrag i utlandet.

– Vi vant akkurat en stor kontrakt i Storbritannia, som gjør at satsingen der blir større enn før. Så i 2018 vil vi oppbemanne, og da er det muligheter for å sende norske og danske arbeidere over, forteller Truls.

Truls Vad Fjeldberg er administrerende direktør for IBKA Norge AS.





JULEGAVE TIL AKTIV MOT KREFT

Norsk Gjenvinnings ansatte fikk selv være med å bestemme hvilken veldedig organisasjon som skulle motta julegave fra selskapet. Valget falt på Aktiv mot kreft, som dermed fikk et bidrag fra oss til sitt viktige arbeid.

Aktiv mot kreft er en privat stiftelse som

arbeider med å få fysisk aktivitet inn som en del av kreftbehandlingen. Det gjør de blant annet ved å etablere treningsrom, eller Pusterom som de kaller det, på kreftsykehus i Norge.

Drøy 300 NG-medarbeidere avga sin stemme, og av dem var det 36 prosent som stemte på Aktiv mot kreft. ■

Norsk Gjenvinning skaper Ringer i Vannet gjennom NHO-prosjekt

På GMP har vi ansatt tolv medarbeidere gjennom Ringer i Vannet. Ifølge Frode Karlsen, regionsjef for Øst, har NG spart opp mot to-tre millioner på ansettelser ved at de har kommet gjennom NHO-prosjektet.

– Det er helt rått at dette både lønner seg for oss som selskap og samtidig er samfunnsnyttig, sier Frode engasjert.

Alle som kommer til oss gjennom Ringer i Vannet (RiV) får tre måneder til å vise seg frem. De må fungere i det operative miljøet for å få muligheten til en fast stilling.

– De vi har møtt gjennom RiV er ofte ekstra engasjerte og ønsker å vise at de får det til. 80-90 prosent av alle som kommer gjennom prosjektet får enten fast jobb eller et lengre vikariat. Ofte krever det litt mer av oss i begynnelsen, men jeg vil si at det tilbakebetaler seg dobbelt, sier Frode.

En kontaktperson viktig

Det er viktig at de som kommer gjennom RiV blir behandlet på lik linje som de andre medarbeiderne våre. Dette er ikke et spesialopplegg – alle kommer inn på like vilkår.

– Det at vi har én kontaktperson som matcher oss mot kandidater er noe av grunnen til at dette fungerer så godt. Vår kontaktperson følger oss også opp tett i oppstarten til kandidatene, forteller Lisen Ydse Christensen, kvalitets- og personalleder på GMP.

Takk for at du så meg!

Svein Erik Bakke hadde vært seks år uten jobb



NHO-direktør Kristin Skogen Lund og arbeidsminister Anniken Hauglie besøkte NG i desember for å høre mer om hvordan vi jobber med Ringer i Vannet. Her flankerer de en svært fornøyd Svein Erik Bakke.

da han kom til Norsk Gjenvinning. Å komme seg tilbake til arbeidslivet har vært uvurderlig.

– Jeg brenner for dette og ønsker å si til Lisen og Frode: Takk for at dere så meg! Det er viktig for samfunnet å få folk i arbeid slik at økonomien går rundt. Nå skal jeg betale skatt de neste 20 årene istedenfor å motta trygd, sier han. På spørsmål om lojalitet svarer han at han blir til han blir båret ut.

Effekten av RiV

En fersk rapport som har evaluert prosjektet viser at Ringer i Vannet fungerer veldig godt. Begrensingen er at det er relativt få selskaper som har prøvd prosjektet. Derfor vil NHO

engasjere flere selskaper slik at enda flere kan komme seg i jobb via RiV.

– Det er viktig at vi finner en måte å skalere dette opp på, sier NHO-direktør Kristin Skogen Lund, som forteller at prosjektet har sysselsatt totalt 600 stykker.

Arbeidsminister Anniken Hauglie støtter Kristin Skogen Lunds synspunkt.

– Vi er avhengige av at flere arbeidsgivere åpner sine dører og gir sin støtte. Denne type prosjekter er viktige for å kunne gi de som har falt utenfor arbeidslivet en ny sjanse, avslutter hun. ■

For Norsk Gjenvinning-konsernet har 2017 vært preget av NG Flyt. Mange av våre medarbeidere har fått en ny hverdag – hvor Lean-prosesser, kontinuerlig forbedring og sterkere samhandling er blitt en naturlig del av arbeidsdagen.

Et år med NG Flyt

På de neste sidene kan du lese om hvordan NG Flyt gir resultater i hele vår verdikjede – fra oppstrøms salg, via innsamling og produksjon, og helt til Downstream. Vi ser allerede at NG Flyt bidrar til at vi har mer motiverte med-

arbeidere, lykkes med driftsforbedringer, vinner kontrakter og opplever økonomisk vekst. Jobben med å sikre bedre drift og samhandling gjennom NG Flyt vil fortsette i 2018, og i året som kommer håper vi at de nye måtene å arbeide på skal bli enda mer etablerte i hele organisasjonen.





Fredrik de Lange og kollegene på Grinda er blant dem som opplever at NG Flyt har gitt en bedre arbeidshverdag.



Utbyggingen av Bispevika er et prestisjeprojekt i Oslo sentrum, som åpner for spennende muligheter. (Illustrasjon: Oslo S. Utvikling)

Utvikler morgendagens

I november signerte Norsk Gjenvinning kontrakt med AF Gruppen for prosjektet Bispevika. Prosjektet markerer et partnerskap hvor selskapene sammen skal utvikle nye bærekraftige og innovative løsninger for morgendagens byggeplass.

Bispevika-prosjektet i Oslo sentrum består av ca. 1.300 boliger, med næringslokaler i alle førsteetasjer. Dette er et viktig signalprosjekt for AF Gruppen, hvor målet er å være innovativ og effektiv i alle ledd, noe som samsvarer godt med måten vi jobber på i NG. AF Gruppen er også nysgjerrige på måten vi jobber med innovasjon, Lean og Compliance, og har allerede vært i kontakt med flere hos oss for å lære.

– Vi skal selvsagt levere basistjenesten vår med den aller høyeste kvalitet, men i tillegg får vi rom til å tenke innovativt og fremtidsrettet. De fleste prosjekter har ikke et krav i kontrakten om å tenke nytt, slik vi får lov til med AF Gruppen. Her skal det være i tillegg til og ikke i stedet for. Bispevika er et flaggskipprosjekt for hvordan man kan løse ting smartere, enklere og rimeligere i fremtiden – uten at det går på bekostning av kvalitet, forteller Jørn Frydenlund, KAM for bygg og anlegg i NG.

– Jeg tror arbeidet vi har gjort med NG Flyt har bidratt til at avtalen kom på plass. AF Gruppen har vært interesserte i dette, og særlig i Lean-prosessene med tavlemøter. Vi har invitert dem på besøk for å se hvordan vi gjør det, legger han til.

Også AF Gruppen var svært fornøyd med samarbeidsavtalen:

– For oss var det viktig å finne samarbeidspartnere som var villige til å endre sin egen bransje. At vi skulle finne dette engasjementet hos en avfallsaktør, var i begynnelsen litt overraskende, men utrolig spennende, sa Lars Petter Fritzøen, prosjektdirektør for Bispevika, under kontraktsmøtet.

Flere aktuelle områder

Nå skal innovasjonsavdelingene i NG og AF Gruppen sette seg rundt bordet og jobbe sammen for å utvikle nye løsninger. Derfor er det litt tidlig å gå i detalj på hva det kan handle om, men Thomas Mørch, innovasjonssjef i NG, har gjort seg noen tanker om hvilke områder det er naturlig å ta tak i.



Avtalen mellom NG og AF Gruppen ble signert i november. Fra venstre: Marius Winger, innkjøpssjef i AF Gruppen; Evy M. H. Lærdal, HMS-leder i AF Gruppen; konsernsjef Erik Osmundsen; regionsjef Frode Karlsen og KAM bygg og anlegg Jørn Frydenlund.

byggeplass

– Fossilfri logistikk er et slikt område, både på innsamling og kanskje også på langtransport. I NG har vi satt ned et eget prosjekt som handler om dette, og Bispevika kommer til å være en viktig pilot.

– Så handler det mye om digitalisering. Vi er fremst blant våre konkurrenter på digitale løsninger, men det vi har i dag vil ikke være godt nok i morgen. Vi må tilby helintegrerte digitale løsninger, hvor alle systemer snakker sammen, slår Thomas fast.

Et tredje viktig område er bedre materialgjenvinningsløsninger for utnyttelse av avfallsressursene.

– Vi var først ute på glass, og denne tankegangen tar vi med oss videre for å utvikle nye løsninger for gips og trevirke. Nå er vi godt i gang med prosjekter for å se hvordan vi kan gjenvinne disse materialene på en bedre måte enn det som finnes på markedet i dag. For trevirke finnes det ikke industrielle material-

gjenvinningsløsninger i dag, så dette er et viktig innovasjonsprosjekt som vi også håper at AF Gruppen kan nyte godt av i Bispevika.

– Det siste viktige temaet er avfallsminimering og gjenbruk. Vi må levere det kunden er opptatt av, men gjøre det på en måte som gagnar både oss og kunden. Det blir lettere når vi gjør det sammen og tilrettelegger løsninger som er gode for begge, sier Thomas.

Kundedrevet innovasjon

Han mener dette samarbeidet er et eksempel på hvordan godt innovasjonsarbeid skal gjennomføres i praksis.

– I NG ønsker vi at innovasjonsarbeidet skal være kundedrevet, og jeg ser frem til at vi i større grad skal sitte sammen med andre kunder også. Sammen kan vi finne løsningene som løfter prosjekter og bransjer til et nytt nivå, avslutter Thomas Mørch. ■

”

Sammen kan vi finne løsningene som løfter prosjekter og bransjer til et nytt nivå.

Thomas Mørch

Reforhandling av transportøravtale skaper merverdi i Bergen

Med prismodeller som ble utarbeidet så tidlig som 2006, var det i 2017 på tide å tenke nytt. Med hjelp av logistikkjengen og i tråd med NG Flyt, jobbet Mie Marlene Fjeldheim utrettelig for å få på plass nye prismodeller og nye transportøravtaler i Bergen.

Kjøreleder for gjenvinning, Atle Valestrand, og kjøreleder for farlig avfall/sug- og spyletjenester, Heidi Hovland, har hatt god nytte og støtte fra logistikkjengen i NG Flyt.



”

Måten vi har jobbet sammen på har gitt mer eierskap og ansvarfølelse.

Mie Marlene Fjeldheim



Den gamle prismodellen for komprimatorbil ble utarbeidet på en tid da vi hadde mindre markedsandel og transportøren hadde to biler. I dag har de ti biler, og markedsandelen vår har økt betraktelig. Da var det på tide med en ny vurdering av hvordan vi jobbet med transportøren. Tidligere ble transportøren betalt per beholder som ble tømt. Den nye avtalen gjør at prisen per beholder synker, jo flere som tømmes.

– Kjører man i et bybilde vil det være lavere pris per beholder, men man har muligheten til å tømme desto flere. Jobber man i distriktene får man mer for beholderen, men samtidig er det lengre mellom hver man henter. Den nye strukturen sikrer effektive ruter og gjør det lettere å holde kontroll på kostnader, forklarer logistikk-sjef Mie Marlene Fjeldheim.

Lagånd var viktig

Jobben startet i april da Mie fikk hjelp av logistikk-katalysatoren med å kartlegge pressområder på logistikk, noe som resulterte i bedre oversikt over den faktiske kapasiteten. Anbefalingen ble å redusere med én komprimatorbil – dermed

satte Mie i gang reforhandling av avtalen med transportøren. Hun holdt også kontakten mot kundene og flyttet oppdrag for å sikre tettere og mer optimale ruter.

– Jeg hadde aldri klart denne utregningen på egen hånd. At logistikk-teamet kom med forslag ga en egen driv for å få dette på plass. Alt har ikke gått etter planen, og derfor har det vært en utrolig støtte å få denne hjelpen. Jeg har selv kunnet foreslå løsninger, så initiativet har ikke har blitt tredd ned over hodene på oss, sier Mie.

Resultat av hardt arbeid

Når transportøren vi brukte på lift ikke ville være med videre, jobbet Mie tett med juridisk for å få på plass en ny avtale som tar høyde for måten vi ønsker å jobbe på. I tillegg har hun klart å forhandle inn en overskuddsdeling med den nye transportøren. Det vil si at etter at én bil har tjent inn en viss sum per måned, må de dele av overskuddet.

– Dette er viktig for å motivere til effektiv og aktiv kjøreledelse. Gjøres det en god jobb med logistikken fra kjørekontoret, vil vi få igjen for innsatsen, forteller Mie.

Logistikkmiljøet i Bergen har også innført tavlemøter, som har vært veldig vellykket. Mie opplever en ny motivasjon blant sine kollegaer.

– Det er alltid vanskelig med endring, og spesielt hvis folk opplever at det gir merarbeid. Men resultatet er at vi har fått en mye bedre dialog med transportørene og økt samarbeidet internt i logistikk-miljøet.

Neste steg på veien

– Min kampsak har lenge vært å samle logistikk, kundesenter og salg på ett sted, og nå skal det endelig skje. Jeg tror vi vil kunne jobbe enda mer effektivt ved å sitte sammen, så dette gleder jeg meg til, sier Mie.

Erfaringen så langt, med hjelpen fra logistikk-katalysatoren, har vært uvurderlig.

– Den beste hjelpen har vært at ting har blitt satt i system. Man snakker ofte om alt man bør gjøre, men så mangler man kanskje verktøyene og strukturen for å komme i gang på egen hånd. Måten vi har jobbet sammen på har gitt mer eierskap og ansvarfølelse, avslutter Mie. ■

Maskinførerne Jan Vidar Eikeland, Runar Nøkleby, Fredrik de Lange og Johannes Bøe Johansen trives godt på Grinda. Her med driftsleder Atle Jonassen.



Bildetekst...

Fin Flyt på Grinda

2017 har vært preget av at NG Flyt og Lean-prosesser har blitt innført på anleggene våre. På Grinda i Larvik opplever medarbeiderne at daglige tavlemøter og sterkere samarbeid på tvers gjør arbeidsdagen enklere.

– **A**lt er mye mer oversiktlig nå. Vi finner ting lettere og kan raskere sette dem tilbake dit de skal. Og så vet vi hvorfor vi gjør det vi gjør. Det er moro å kunne se og følge med på egen utvikling mer enn tidligere, sier maskinfører Fredrik de Lange.

– Det flyter rett og slett bedre! Vi vet hva vi skal gjøre raskere enn før, og lærer anlegget å kjenne på en annen måte, legger kollega Jan Vidar Eikeland til.

Skiftformann Frode Johnsen, med 25 år bak seg i NG, mener at Grinda har blitt en annen verden etter at NG Flyt og Lean er etablert i produksjonen.

– Både vedlikeholdstavla og produksjonstavla «lever» virkelig etter at de ble satt opp i mai. Det utgjør en stor forskjell, noe som også gjenspeiler seg i tallene våre. Jeg har sett veldig tydelig at Lean har en misjon, slår han fast.

Roy Mevold.



Driftsleder Atle Jonassen og skiftformann Frode Johnsen bruker Lean-tavlene aktivt i produksjonen.



Bjørn Karlsen og Tonje Svartangen nyter godt av et samlet fagmiljø.



”

NG Flyt hjelper oss til å få bedre prosess, dialog og forståelse for helheten.

Roy Mevold

Samlet fagmiljø

Og det er ikke bare i produksjonen at ting har endret seg på Grinda. I kundesenteret er fagmiljøer som tidligere satt flere steder i Telemark, Vestfold og Buskerud blitt samlet på ett sted. Her sitter nå både kundefront, salg, logistikk og transport fra hele regionen.

– Vi bygger et profesjonelt miljø på tvers, hvor vi kan se konsernet som en helhet. Når alle sitter i samme miljø kan vi løse kunderelaterte spørsmål over bordet med en gang. Feil og mangler tas opp på tavla neste dag, forteller Bjørn Karlsen som er ansvarlig for kundesenteret.

– Dette er mye mer trivelig og sosialt enn når vi satt i hver vår by. Vi får også riktignok fokus – det er lettere å hjelpe hverandre og spørre om ting. Alle her har troa på NG Flyt og ser store fordeler ved å jobbe sammen for å forbedre morgendagen, sier Tonje Svartangen som jobber på Frontline kundesenter.

Trivsel og kontroll

Hvert år passerer 130–140.000 tonn varer gjennom det 650 mål store anlegget på Grinda. Regionen omsetter for over en halv milliard i året og har over 10.000 kunder. Så det har ikke vært noen liten omstillingsprosess.

– Det kan være utfordrende å forandre tenkemåte når vi skal gjøre ting smartere og mer effektivt. Men våre medarbeidere har vært veldig flinke til å omstille seg. I dag tror jeg de opplever at det er trivelig å gå på jobb og at de har mye mer kontroll over arbeidsoppgavene enn før. HMS og sikkerhet har vi også veldig fokus på, og det tror jeg setter dem i stand til å føle at de gjør jobben sin trygt og godt. Det er veldig få hendelser her nå, og sykefraværet er lavt, forteller driftsleder Atle Jonassen.

Mer forutsigbar drift

Rundt om på anlegget er det fem-seks ulike tavler, hvor medarbeiderne samles for daglige møter. Dette inkluderer både driften og det samlede fagmiljøet for kunder og logistikk.

– Det har skjedd mye med måten vi jobber på de siste to årene. Vi har beveget oss mot en mye mer forutsigbar drift – fra å jobbe litt etter innfallsmetoden til å få struktur og samarbeid på tvers. NG Flyt hjelper oss til å få bedre prosess, dialog og forståelse for helheten. Da kan vi jobbe oss fram til gode løsninger i fellesskap, og medarbeiderne får muligheten til å påvirke sin egen arbeidshverdag. Nå ser vi det også på resultatene – butikken går langt bedre enn for et par år siden, konstaterer regionsjef Roy Mevold.

– Som bransje er vi ikke kommet langt på industrialisering, og her er NG tidlig ute gjennom å etablere den gode verktøykassa som NG Flyt er. Det er massevis å ta tak i framover også, og det er både interessant og givende å få være med i denne fasen. Nå skal vi bli enda flinkere til å sette kunden i fokus og ha evne til å løse deres problemer. Vi er til for kundene og selger dem en løsning og en verdikjede, ikke et produkt, avslutter han. ■

Solide og bærekraftige nedstrømsløsninger er avgjørende for at råvarene NG produserer skal bli en del av sirkulærøkonomien. Divisjon Downstream jobber målrettet for å sikre konsernet en ledende posisjon i Skandinavia på slike løsninger.

Divisjon Downstream – klar for videre vekst

Nedstrøm er betegnelsen på transport og salg av fraksjoner som kommer ferdig behandlet og sortert fra NG-anleggene rundt om i landet. Kundene som kjøper disse volumene, sørger for at de blir gjenvunnet. Slik bidrar vi sammen til sirkulærøkonomien og sørger for at andelen materialgjenvinning øker.

Alle typer råvarer

Downstream-divisjonen i NG ble opprettet 1. mars 2013, og har steg for steg overtatt ansvaret for formidling av alle typer råvarer fra alle deler av konsernet – det vil si jern, metall, plast, papir, flis, restavfall, farlig avfall med mere. I år håndterer de 32 medarbeiderne ca. 1,3 millioner tonn råvarer, forteller divisjonsdirektør Jon Bergan.

– Vi har vært gjennom en periode hvor vi har bygget en grunnmur for videre volumvekst, og nå er vi ferdig rigget for alle NGs fraksjoner. Takket være et fantastisk team har vi fått kontroll på varestrømmer, hevet oss betydelig på logistikk ut av anleggene, styrket oversikt og styring av konsernets bruttomargin, etablert nye og gode nedstrømsavtaler med viktige partnere og bygd opp en betydelig tradingportefølje. Dette har blitt gjort samtidig som vi har redusert våre kostnader, og i dag ligger vi lavest i Norge på kostnad per tonn.

– Målsettingen fremover er å bygge videre på denne posisjonen og bli best

i Skandinavia på nedstrømsløsninger, sier Jon.

Vekst og nye løsninger

Om lag halvparten av de ansatte i Downstream jobber med salg av de ulike fraksjonene, mens den andre halvparten har ansvaret for at logistikken blir mest mulig effektiv. Transportkostnadene har gått stadig nedover de siste årene, samtidig som volum og priser har økt. Så medarbeiderne har god grunn til å være fornøyde med jobben de gjør.

Utvikling av nye forretningsmodeller er en naturlig del av arbeidet for Downstream-divisjonen. Det er blant annet etablert en egen tradingportefølje for håndtering av volumer som ikke skal innom et anlegg for behandling, men for eksempel kan fraktes direkte fra en kommune til en forbrenningsovn. Et annet eksempel er eksport av jernråvarer, der NG startet på null i 2013, og i 2017 er oppe i 80.000 tonn.

– Når vi sier at vi skal ha de beste nedstrømsløsningene, betyr det selvsagt at vi skal ha gode priser som ligger på markedsnivå. Samtidig er det viktig å levere solide og bærekraftige løsninger, hvor vi vet at våre kunder har samme holdning til compliance og sirkulær økonomi, understreker Bergan. ■

NØKKELTALL FOR DIVISJON DOWNSTREAM:



DRIFTSOVERSKUDD:



SALGSKONTORER:



**BERGEN
OSLO
ØREBRO
SHANGHAI**

LOGISTIKKSENTER:

OSLO



ANTALL ANSATTE: 32



53%
KVINNER



47%
MENN



**LAND VI
SELGER
TIL:**

12

GRENSEPASSERINGER I ÅRET:

CA. 25.000





De ansatte i Divisjon Downstream bidrar sterkt til at området er i medvind.



— Vi skal levere solide og bærekraftige løsninger, med priser som ligger på markedsnivå, fastslår Jon Bergan.

Effektivt arbeid med RT-flis

Det er viktig å kunne handle kjøpt når muligheten byr seg for nye nedstrømsløsninger. I løpet av høsten har NG fått på plass en avtale om prøvelevering av returflis til Fortum sitt nye forbrenningsanlegg i Stockholm.

— For NG Downstream er det spesielt interessant med nye kjøpere av RT-flis akkurat nå. Vi har vært gjennom to fyringssesonger med lav etterspørsel, og vår eksport til Sverige har møtt økt konkurranse fra land utenfor Norden – med påfølgende prispress og fallende betaling for RT-flis, sier Jon Bergan.

RT-flis er betegnelsen på oppkvernet returtrevirke, som leveres fra de fleste NG-anlegg. Det nye forbrenningsanlegget til Fortum er teknisk i stand til å benytte 60–70 prosent RT-flis istedenfor jomfruelig skogsvirke i energiproduksjonen. Nå kjører de et testprogram for å få langsiktig tillatelse av myndighetene i Sverige til å benytte ca. 20 prosent RT-flis, noe som tilsvarer 200.000 tonn i året.

Effektiv håndtering

I september kom muligheten opp for at NG kunne levere RT-flis til disse testene. Problemet var at hele testen måtte være avsluttet hos Fortum innen 31. desember 2017. Dette krevde rask handling fra NG Downstream.

— Cecilie Skauge, som har en langvarig og god relasjon til myndighetene i Norge og Sverige, mente at vi med god og riktig argumentasjon kunne forsøke å få tillatelse for eksport til denne testkjøringen. På en ukes tid lyktes vi med å få tillatelser på plass fra Miljødirektoratet og Naturvårdsverket, noe som normalt tar to-tre måneder.

— Parallelt med dette kom de over fra Fortum og besøkte vår produksjon av RT-flis i Oslo og Larvik, slik at vi ble godkjent som leverandør. Cato Aamelfot lyktes med å bli enig om pris og kvalitet, og det hele resulterte i at vi i oktober fikk ut båtlaster både fra Larvik og Kristiansand, konstaterer Jon Bergan. ■



I løpet av 2018 vil all logistikk for langtransport i NG-konsernet samles hos Divisjon Downstream. Dette skal sikre mer effektiv transport, med færre kjørte kilometer og bedre fyllingsgrad.

Mer effektiv langtransport

Langtransport i Norsk Gjenvinning består både av mellomanleggslogistikk, det vil si transport mellom egne anlegg, og av nedstrømslogistikk til kunder i inn- og utland.

– I dag blir langtransporten mellom våre egne anlegg driftet av anleggene lokalt. Samtidig driftes nedstrømslogistikken ut fra anleggene av Downstream-divisjonen. Vi mener det ligger betydelig potensial i å få koordinert innkjøp og drift av all vår langtransport i ett sentralt kompetanse- og driftssenter, forteller Jon Bergan, direktør for NG Downstream.

Det er stort sett underleverandører som står for selve transporten. Men med dagens løsning, der ansvaret for langtransporten er fordelt både lokalt og sentralt, er det alltid en risiko for tomkjøring og unødvendig mange transportopdrag.

– Kanskje booker man inn transport lokalt, samtidig som det er ledig plass på ned-

strømtransport ut av anlegget, som kunne vært brukt i stedet. Det slipper vi nå. Mer effektiv langtransport er et viktig element i NG Flyt, understreker Jon.

Lokale tilpasninger

De som jobber med dette lokalt i dag, behøver ikke å være engstelige for arbeidsplassene sine.

– Dette er ikke en nedbemanningsprosess, men et tiltak som skal sikre effektiv og optimal transport i konsernet. De som jobber med dette på anleggene i dag, kan bruke tiden på andre viktige oppgaver i stedet. I hverdagen betyr det at de må fortelle oss hva de har av tilgjengelig volum, hvilke fraksjoner det er, og hvor dette skal transporteres – på samme måte som de i dag melder inn volumer som sendes nedstrøms.

– Vi vil samtidig bemanne opp Downstream, slik at de kan håndtere dette i tillegg til dagens aktivitet. Vi har et miljø som over tid har klart å etablere god

drift av langtransporten, og derfor er det naturlig å legge mer av jobben hit, sier Jon.

Lift- og komprimatorkjøring blir ikke en del av den felles logistikken, men skal fortsatt styres lokalt. Og det vil være mulig med lokale tilpasninger, der hvor det er mest hensiktsmessig.

Stegvis overføring og dialog

En effekt vil hentes ut gjennom å forhandle bedre samlede avtalebetingelser med leverandørene som kjører. Samkjøringen av transporten skal etter planen være i havn i løpet av andre halvår 2018.

– Vi vil bruke den tiden det tar å sikre en god overgang. Nå skal vi gå i dialog med de som jobber med dette lokalt, slik at vi ivaretar historikk, kompetanseoverføring og lokale forhold. Selve overføringen av ansvar skal vi gjennomføre stegvis og kontrollert, når vi har fått på plass en driftsmodell som sikrer god håndtering av daglig drift, avslutter Jon Bergan. ■



Skal styrke sikkerhetskulturen i NG

Det skal være trygt å jobbe i Norsk Gjenvinning. Målet er at alle kommer uskadet hjem etter jobb – hver eneste dag!

I dag er det dessverre ikke slik – vi er fortsatt ikke gode nok. De fleste av oss er opptatt av HMS, og i medarbeiderundersøkelsen kommer det frem at det er høy bevissthet rundt sikkerhet i selskapet. Samtidig har vi for dårlig statistikk når det kommer til skader på jobb og fravær knyttet til dette. Det måles med en verdi som kalles H-verdi, og i NG er H-verdien altfor høy og dårligere enn snittet i bransjen. Det kan vi ikke leve med.

Egen gruppe i gang med arbeidet

Derfor har det blitt opprettet en egen gruppe som skal se på sikkerhetskulturen i hele Norsk Gjenvinning. Hvordan skal vi sammen bli flinkere til å passe på hverandre, og ikke minst oss selv? Hvilke tiltak må vi sette inn for å unngå at noen «skal bare»? Hvordan kan vi integrere HMS tettere med Lean og øvrig forbedringsarbeid i drift? Dette er problemstillinger som vil bli diskutert i gruppen for å finne gode løsninger.

Gruppen ledes av HMSK-leder Lars Kristian Høyum Aakeberg. Med på laget har

han blant annet tillitsvalgte, verneombud, driftsledere, HR og HMS. Så langt har de utarbeidet prioriteringer som skal bidra til å sette sterkere fokus på HMS i hverdagen. Planen forankres og utvikles sammen med ledergruppen i Gjenvinning og Metall.

Bedre rapportering

– Ett av tiltakene vi foreslår er at det må rapporteres på HMS-tall på lik linje med økonomi. Det vil øke bevisstheten blant ledelsen og løfte tematikken høyere opp på agendaen. Det er snakk om mennesker, og alle ulykker er én for mye, sier HMSK-sjef Irene Lysebo Sveva, som er en del av gruppen.

Gruppens mandat er å skape en kultur hvor HMS er innarbeidet i alt vi gjør, enten vi er på jobb eller hjemme. Vi har alle et ansvar for vår egen sikkerhet. I tillegg er det viktig å passe på kollegaer og melde fra hvis man opplever at noen bryter HMS-reglene. HMS skal sitte i ryggmargen på hver og en av oss, slik at vi har det sikkert og trygt på jobb. ■

18. september gikk Reno Norden konkurs. I tiden som fulgte var det mye diskusjon om mulige utfall og kriser som kunne forventes. Men krisen kom aldri, og markedet regulerte seg selv.

Reno Norden – tid for refleksjon

Norsk Gjenvinning tok over fire av kontraktene Reno Norden hadde sittet på: RfD i Drammen, Avfall Sør i Kristiansandsområdet, Kongsberg kommune og Asker kommune. RfD var først ute og hadde kriseplanen klar. Da var det bare for våre medarbeidere i NG Renovasjon å troppe opp to dager etter at konkursen var et faktum. I ettertid har dette blitt trukket frem som et suksess-eksempel på hvordan man skal håndtere en slik krise. Administrerende direktør Jørgen N. Pettersen i NG Renovasjon forteller at prosessen med å overta kontraktene har gått veldig bra.

– Vi får gode tilbakemeldinger fra våre oppdragsgivere. Dette skyldes først og fremst at renovatørene og lokal ledelse på de aktuelle kontraktene er motiverte og engasjerte. Det er en stor grad av stolthet i det å levere en tjeneste med høy kvalitet. I tillegg opplever vi et godt og konstruktivt samarbeid med de aktuelle kommunene og interkommunale selskapene. Disse to faktorene, i kombinasjon med vårt eget driftsteam som besitter høy grad av kompetanse og lang erfaring innen renovasjon, har vært nøkkelen til at det har gått så bra.

Kan ikke sammenlignes

I etterkant av konkursen tok enkelte til orde for at kommunene selv burde ta

tilbake renovasjonstjenestene. Konsernsjef Erik Osmundsen deltok i «Debatten» på NRK med et tydelig budskap: Seriose aktører som Norsk Gjenvinning kan ikke sammenlignes med Reno Norden og den krisen de havnet i.

– Noen aktører har hatt manglende kompetanse og forståelse for kompleksiteten i renovasjonstjenesten. Men Norsk Gjenvinning er en fullspekter aktør i avfallsbransjen, og husholdningsrenovasjon er kun en liten del av selskapet. Dette gjør at vi ikke er avhengig av å hele tiden vinne nye kontrakter.

– Vår forretningsmodell innen dette segmentet har vært at vi skal være robuste og ha en sikker drift som leverer høy kvalitet. I perioder har vi derfor opplevd å vinne få anbud og har til tider vært langt unna vinneren på pris. Til gjengjeld sitter vi i dag med en kontraktsporfølje vi er trygge på, og som vi forventer en fornuftig avkastning på over kontraktperioden, understreker Jørgen.

Pris ikke avgjørende

Fordi vi har flere ben å stå på i selskapet, har Norsk Gjenvinning hatt muligheten til å være kresen og ikke behøvd å gå inn i prosesser hvor pris har vært det eneste avgjørende for å vinne kontrakter.

– Konkurransen i markedet har vært hard, noe den også vil være fremover. Vi ser dette som positivt for bransjen. Oppdragsgivere kan, gjennom godt gjennomførte offentlige anskaffelser, bruke denne konkurransesituasjonen til å drive frem innovasjon og mer miljøvennlige løsninger, samt sikre seriøse aktører som tar et stort samfunnsansvar, mener Jørgen.

Vil utvikle bransjen

NG tror på et sunt konkurransegrunnlag hvor private og kommunale aktører konkurrer på samme vilkår. Pris kan ikke være det eneste førende når et nytt anbud skal tildeles. Skal vi komme videre må innovasjon og bærekraft også vektlegges, noe vi tror drives frem av gode konkurranser. Derfor er det viktig med økt kunnskap hos innkjøperne for å kunne utarbeide gode anbud og vite hvordan disse skal vurderes.

– Konkursene har ført til åpne diskusjoner mellom kommuner og leverandører i markedet om hvordan anskaffelser kan gjennomføres på en god måte. På sikt tror vi det vil være med på å utvikle bransjen videre i en positiv retning, med høy grad av innovasjon, gode løsninger for miljøet og høy kvalitet på tjenesten, konkluderer Jørgen N. Pettersen. ■



” Dette kan være med på å utvikle bransjen videre i en positiv retning, med høy grad av innovasjon, gode løsninger for miljøet og høy kvalitet på tjenesten.

Jørgen N. Pettersen



Motiverte og engasjerte medarbeidere sørger for at NG Renovasjon leverer tjenester med høy kvalitet.

Godt samspill mellom ledere og tillitsvalgte har mange fordeler. I Trondheim har regionsjef Håvard Sunde og tillitsvalgt Lasse Stenskrog etablert en lokal arbeidsgruppe som skal ivareta interesser for både konsern og ansatte.

Samarbeid med mening



Tillitsvalgt Lasse Stenskrog og regionsjef Håvard Sunde samarbeider godt i Trondheim.

Gruppa ble etablert i forbindelse med utbyggingen av Heimdal-anlegget som nå skal ta i mot alle fraksjoner. Tidligere har anlegget kun tatt i mot farlig og elektrisk avfall, vinduer og enkelte andre masser.

– Når man bygger ut og oppgraderer et anlegg på seks måneder, blir det naturligvis mye å forholde seg til. Det skjer mange ting samtidig, og endringer blir gjort på kort varsel. Som tillitsvalgt er det er min jobb å være talsperson for alle medarbeidere – på godt og vondt. Samtidig skal jeg være en slags vakthund når det kommer til lover og regler, sier Lasse Stenskrog.

Han mener den største fordelene med slike samarbeid er at man unngår store overraskelser med påfølgende uro og misnøye når beslutninger tas.

Samarbeider godt

Norsk Gjenvinning har i flere år hatt et konsernutvalg der hovedtillitsvalgte på tvers av konsernet er representert. I årets første utgave av MeniNG fokuserte konserntillitsvalgt Yngve Moland på viktigheten av at man i tillegg har godt lokalt samarbeid mellom tillitsvalgt og nærmeste leder ute på anleggene.

Lasse beskriver samarbeidet med Sunde som både godt og nyttig. Samtidig påpeker han at det alltid finnes potensial for forbedring.

– Håvard er klar på at tillitsvalgte og ledelse har et felles ansvar for hvordan vi skal drifte nå og i fremtiden. Det vises gjennom arbeidsgruppen – der vi blant annet diskuterer hva som gjenstår før vi er klare for nyåpning.

Gruppa består av Håvard, Lasse, leder for farlig avfall og en operatør som jobber ute på anlegget.

Involvering skaper engasjerte medarbeidere

Å involvere medarbeidere på operatørnivå i beslutningsprosesser var et bevisst valg Sunde tok da han ble leder for Region Midt-Norge i oktober. Han tilbringer store deler av arbeidsdagen hos medarbeidere på front office og ute på anlegget.

– Min teori er at de som blir involverte tar mer initiativ. Det å sitte på nyttig kunnskap og viktig informasjon uten å dele den med sine medarbeidere er ikke god lederstil og har liten effekt i det lange løp, sier Håvard.

Han forteller at innspill fra medarbeiderne har vært helt avgjørende i den store omstillingsprosessen anlegget nå står overfor.

– Hvis man snur på det, så er faktisk medarbeiderne rådgivere for oss som sitter lenger unna det operative. Lasse er en ærlig tillitsmann og en dyktig formidler av medarbeidernes interesser, konstaterer Håvard. ■

Medarbeiderundersøkelsen, som ble gjennomført i oktober, viser gode resultater. De fleste av oss er fornøyde med arbeidsplassen vår!

Gode resultater fra årets medarbeiderundersøkelse



NG har engasjerte medarbeidere som er trygge i sine roller.

Totalt var det 79 prosent av oss som svarte på årets undersøkelse. Dette er en oppgang på tre prosentpoeng fra 2016.

– Det er flott at enda flere tok seg tid til å svare på medarbeiderundersøkelsen i år enn i fjor. Det tyder på at mange er engasjerte i arbeidsplassen sin. Svarene gir oss et godt grunnlag for å justere der det er behov og opprettholde og forsterke det gode arbeidet som gjøres veldig mange steder, sier HR-sjef Marianne Kellmer.

Engasjement – et resultat av flere ting

Resultatene viser at tre av fire mener vi har høy gjennomføringsevne i selskapet. Samtidig er to av tre engasjerte i jobbene sine. Engasjement skapes av en rekke faktorer – som samarbeid med kollegaer, læring og bruk av egen kompetanse i hverdagen.

Rolleforståelse

I forhold til 2016 viser tallene at flere av oss vet hva som forventes i jobbene våre. Dette er en positiv utvikling som viser at mange er trygge i sine roller, noe som sikrer trygghet og effektivitet i arbeids hverdagen. Den positive utviklingen kan

ha en sammenheng med hvordan vi jobber med NG Flyt og at vi har rullet ut Lean på flere anlegg i selskapet.

– Det er godt å se at våre medarbeidere opplever at det er godt samarbeid, at de kan bruke den kompetansen de har og at de lærer når det er behov. Vi ønsker så klart å ha engasjerte medarbeidere som er trygge i sine roller. Det er en forutsetning for at vi kan levere høy kvalitet til våre kunder, sier Marianne.

Veien videre

– Vi opplever at både ledere og medarbeidere er opptatt av resultatene og hvordan disse skal brukes videre i forbedringsarbeidet. Dette er utrolig positivt, sier Marianne.

Alle ledere som har fire eller flere medarbeidere som har besvart undersøkelsen har fått en rapport. Oppsummeringene i disse rapportene gir ledere og medarbeidere et godt grunnlag for å lage mål og tiltak som kan bevare og styrke det vi allerede er gode på, samt utvikle og forbedre de områdene hvor vi fortsatt har litt å hente. Dette er viktig for at vi skal kunne utvikle oss videre – med fornøyde, effektive og trygge medarbeidere. ■

RESULTATER FRA MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2017:



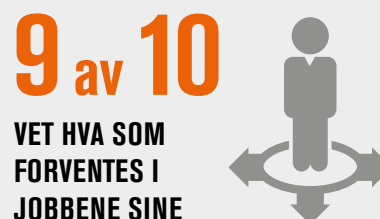
SVARTE PÅ ÅRETS UNDERSØKELSE, MOT 76 PROSENT I FJOR



MENER VI HAR HØY GJENNOMFØRINGS- EVNE I SELSKAPET



ER ENGASJERTE I JOBBENE SINE



VET HVA SOM FORVENTES I JOBBENE SINE

Vi må alle bidra til en god sikkerhetskultur



”

Når folk sier fra er det ikke for å kritisere, men fordi vi bryr oss om og passer på hverandre.

Yngve Moland

Mange av oss som jobber i NG har arbeidsoppgaver som kan medføre risiko. Derfor er det viktig at vi alle bidrar til en god sikkerhetskultur. Husk: Det er aldri feil å si fra!

Vi har gode prosedyreverk og risikovurderinger på plass for å vite hvordan vi skal oppføre oss i ulike arbeidssituasjoner. Men det er uansett viktig at hver enkelt av oss er sitt eget verneombud. Ta et par minutter og tenk over om du gjør jobben din på en sikker nok måte. Og ikke vær redd for å si fra hvis du ser at andre gjør ting som kan være farlig for dem selv eller andre.

Denne åpenheten for å si fra hvis man ser noe som kan gå galt er veldig viktig. I blant kan det nok føles vanskelig å si fra til kollegaer som jobber mye alene eller til innleide krefter. Du føler at du ikke skal blande deg i det de gjør. Men jobb nummer en for oss er å sikre at alle kommer like hele hjem fra jobb som når de drar på jobb. Og vi må alle tåle at andre sier fra til oss også. Når folk sier fra er det ikke for å kritisere, men fordi vi bryr oss om og passer på hverandre. Får vi til dette, har vi kommet ganske langt.

Bruk rapporteringssystemet

Det er viktig å bruke rapporteringssystemet vårt for å si fra om ting som nesten går galt. Ikke bare for din egen del, men for å bidra til at ikke nestemann gjør det samme. Slik erfaringsoverføring er med på å bygge en god sikkerhetskultur, på tvers

av regioner og avdelinger. Operatørene våre er viktige brikker i dette, fordi de er der ute hvor risikoen er og uhell kan skje. Vi må ha sikkerhetsfokuset der ute hvor arbeidsoperasjonene foregår, og ta tak i tilbakemeldingene som kommer derfra.

Uansett så er sikkerhet et lederansvar. Jeg hører at noen steder kan behandlingstida fra du rapporterer til det kommer tiltak være ganske lang. Hvis folk ikke ser at det skjer noe når de rapporterer, faller motivasjonen for å gjøre det neste gang. Derfor er det viktig med kort behandlingstid. Ting det er enkelt å få gjort noe med må ryddes opp i fortløpende, mens større saker også bør ha så kort behandlingstid som mulig.

Husk hovedoppgjøret

Nå går vi inn i 2018, et år hvor det er hovedoppgjør for de fleste tariffavtaler. Jeg oppfordrer de som er organiserte til å engasjere seg i de problemstillingene som er på deres arbeidsplass, og formidle dette til lokale tillitsvalgte som kan ta det videre til sine foreninger. Det er med på å forme kravene som blir stilt til hva som skal inn i tariffavtalen. Slik former vi vår egen arbeidsdag.

Til slutt vil jeg benytte sjansen til å ønske alle et godt og trygt nytt år! ■

«Christian Andresen får utmerkelsen NG-helt for verdien Lagånd. Han har jobbet i Norsk Gjenvinning i mange år og tenker alltid på hele konsernets beste. Christian gjør dette fordi lagånd er en naturlig del av hans tankesett – en holdning som bidrar til samarbeid på tvers av de ulike selskapene i konsernet.»



NG-helt: **Christian Andresen**

Salgssjef for Norsk Gjenvinning m3



Feiring hos NG m3. Fra venstre: Randi Warland Kortegaard, Jeanette Syvertsen, Jørgen Evjen, adm. dir. i NG m3 Bjørn Arve Ofstad, NG-Helt Christian Henrik Andresen, Thomas Eriksen, Jon Volden og direktør for organisasjonsutvikling og compliance, Ingrid Bjørdal.

Christian er en lagspiller – og nå også NG-helt

Det var juryens begrunnelse da årets siste NG-helt ble kåret onsdag 6. desember. Med utmerkelsen premierer Norsk Gjenvinning medarbeidere som gjør en ekstra innsats for å fremme selskapets fire verdier: Lagånd, Kremmerskap, Ansvarlighet og Proaktivitet.

– Det er veldig hyggelig å bli kåret til NG-helt. Det var kollegaen min Randi som nominerte meg – men at jeg skulle få utmerkelsen kom som en stor overraskelse, forteller Christian.

Tenker på hele konsernets beste

Andresen har vært ansatt i Norsk Gjenvinning i 13 år og har i løpet av denne tiden jobbet for ulike selskaper i konsernet. I dag er han salgssjef for

spydspisselskapet Norsk Gjenvinning m3 AS – som i sine tre deponier for mottak og gjenbruk av masser på Østlandet har fokus på å utvikle innovative miljø- og deponiløsninger.

Christian får ros av juryen for å markedsføre tjenester fra andre NG-selskaper i tillegg til sitt eget.

– Jeg tror det faller meg naturlig å tenke helhet, nettopp fordi jeg har vært involvert flere steder over mange år. Og så må jeg jo innrømme at jeg er veldig glad i NG-konsernet og har lyst til at vi skal gjøre det bra.

Trivsel er nøkkelen

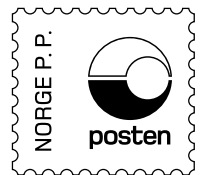
«Christian er en utrolig hyggelig person som alltid er smilende, imøtekommande og

samarbeidsvillig. Han har også fått mange gode tilbakemeldinger – ikke bare internt, men også eksternt fra våre kunder», melder juryen videre.

I Norsk Gjenvinning m3 AS jobber det i dag sju personer. Selv om Andresen engasjerer seg i konsernet som helhet, er han spesielt opptatt av et godt og sosialt miljø med sine nærmeste kollegaer. Andresen vil derfor dele utmerkelsen med hele gjengen – og spesielt med Randi som står bak den hyggelige nominasjonen.

– Man kan si mye om lagånd, men det viktigste er at man har det bra på jobb. Og det bidrar alle i Norsk Gjenvinning m3 til, avslutter NG-helten. ■

A PRIORITERT
PRIORITAIRE



Returadresse: Norsk Gjenvinning Norge AS, Postboks 567 Skøyen, 0214 Oslo



Norsk Gjenvinning hviler aldri! I slutten av november var våre folk ute i nattens mulm og mørke for å rengjøre kulverter og kanaler under Oslos stille gater – her er kombibilen i gang ved Nobels Fredssenter. Politiet var informert, og jobben ble gjennomført på en sikker måte.



Vi jobber kontinuerlig med å finne nye og bærekraftige løsninger. Nå øker vi togtransporten fra Norge til Sverige til 24 containere i uken. Ved å erstatte bil med tog sparer vi miljøet for 105.000 kg CO2. Bildet er fra den første transporten i 2016, da samarbeidet med Green Cargo startet.



I desember fikk anlegget vårt i Ålesund besøk av Ragnhild Friis-Ottessen, regionsansvarlig i NHO Service, som kom med diplom for å markere at NG i Ålesund har blitt en godkjent lærebedrift. Hun fikk blant annet møte Daniel Eiksund, som har fått jobb hos oss gjennom Ringer i Vannet, og distriktssjef Ove Matistorpet.



I desember feiret vi at vår fantastiske kollega og dyktige HR-rådgiver, Kirsti Solheim, har vært ansatt i NG i 30 år! Tusen takk for strålende innsats de første 30 årene, Kirsti – vi gleder oss til fortsettelsen! Gratulerer!!