

Great
Place
To
Work®

Sveriges Bästa
Arbetsplatser™

Great
Place
To
Work®

SVERIGE
2020



RO-GRUPPEN

ATT ARBETA PÅ RO-GRUPPEN

KORTVERSIONEN AV VÅR CULTURE AUDIT

Culture Audit är en beskrivning av RO-Gruppens företagskultur och värdegrund. Om allt från hur vi anställer och välkomnar nya medarbetare till hur vi arbetar med att fira, uppskatta, lyssna, utveckla, inspirera, informera och visa omtanke.

DETTA ÄR RO-GRUPPEN

RO-Gruppen har ägnat över tre decennier åt att planera, bygga och underhålla byggnader i alla tänkbara former – från insidan och ut.

Vi bygger moderna fastigheter, anpassar kontor efter unika hyresgästbehov och genomför om- och tillbyggnationer i Göteborgs-, Sjuhärad- och Stockholmsregionen,

Med våra unika kompetenser inom konceptbyggnation och butiksetablering har vi hela Skandinavien som arbetsplats.

Entreprenörsandan bär vi fortfarande med oss, tillsammans med drivet att varje dag anta nya utmaningar och omsätta våra kunders idéer och behov i verkligheten.

Vår vision är tydlig: **Vi bygger en bättre värld**, och vi har drivet och hungern att ständigt anta nya utmaningar.

CHALLENGE: ACCEPTED

För att kunna leva upp till och hantera dessa utmaningar, är vår värdegrund FENA fundamentet i allt vårt arbete.

FENA står för **Förtroende, Engagemang, Nytänkande** och **Arbetsglädje** och är de byggstenar som ska genomsyra allt vi gör – i interna såväl som externa relationer.

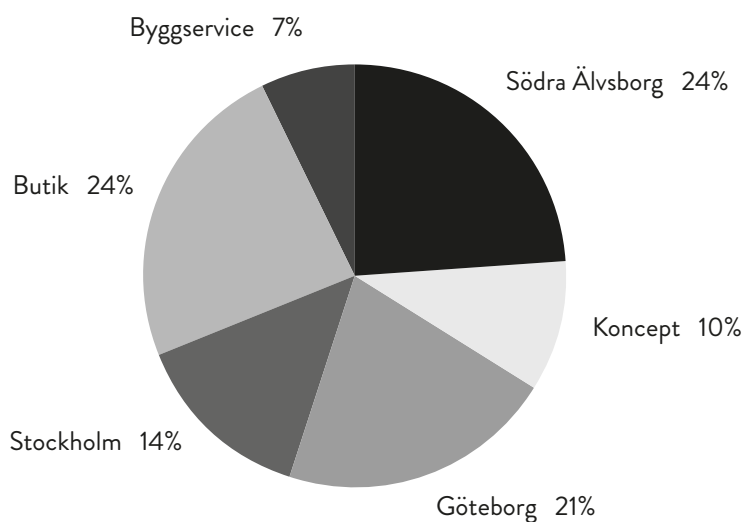
Vi är kända för att vara en pålitlig byggpartner, med förmågan att möta kundernas individuella behov som en av våra främsta styrkor. Oavsett om det handlar om stora, innovativa byggprojekt, eller mindre uppdrag med korta ledtider.

Vi lägger stor vikt vid en öppen kommunikation och att ge snabb, personlig återkoppling genom hela byggprocessen. Det är en förutsättning för att kunna bygga starka, långsiktiga kundrelationer från grunden.



VÅR KONCERN

Procentuell omsättning 2019



Sedan 2005 drivs RO-Gruppen med Andreas Jaldevik och Pär Jorstadius vid rodret.

De gör det tillsammans med en väl sammansvetsad ledningsgrupp och koncernledning.

RO-Gruppens koncernledning



ANSTÄLLA

På RO-Gruppen letar vi alltid efter nya FENOR.

FENA är vår värdegrund, och präglar de interna såväl som de externa relationerna. Vi trivs med den som är en FENA – och en FENA trivs hos oss. Framgångsfaktorn för RO-Gruppen ligger i att denna kultur genomsyrar alla processer, och därför är det i alla yrkesroller FENOR som vi söker då vi rekryterar.

Hos oss har det alltid funnits en inneboende övertygelse om att framgång är helt beroende av medarbetarna. Därför var det en självklarhet att samtliga medarbetare skulle vara delaktiga i arbetet med definitionen av RO-Gruppens värdegrund. Resultatet blev värdegrunden:

FENA – Förtroende, Engagemang, Nyttänkande och Arbetsglädje.

"FENA - det är ju det som jag vill ha i min grupp! Det är det jag vill förmedla och leva upp till gentemot mina medarbetare i produktionen och mot underentreprenörer och kunder. De ska känna allt detta!"

– Platschef

I jakten på nya FENOR, tillämpar vi tankesättet "hire for attitude, train for skill". Det innebär att det är avgörande för oss att kandidaten har ett arbetssätt som genomsyras av vår värdegrund FENA, snarare än vilka kompetenser hen besitter.

Vi anser att kompetenser alltid finns möjlighet att utveckla, genom bland annat utbildning och gott ledarskap.

Vi tror att en jämn könsfördelning och mångfald bidrar till stora vinster i organisationen och beskriver i vår Jämställdhets- och mångfaldspolicy att RO-Gruppen ska verka för att vi ska uppmuntra olika bakgrunder och kompetenser när vi rekryterar och låta individens olika kunskaper och erfarenheter påverka utvecklingen av RO-Gruppen.

"Man kan alltid lära folk att spika bättre men att vara en FENA handlar om en grundläggande och inneboende attityd som bara finns där"

– Entreprenadchef





FÖRTROENDE

I 35 år har vi byggt upp ett stort förtroende hos våra kunder. Det är ett kapital som vi ständigt måste förvalta och bygga vidare på. Nyckeln är att alltid ta ansvar - att vara punktliga, ärliga och att visa stor noggrannhet för ekonomin i projekten. Det handlar också om att leverera rätt kvalitet, att vara flexibel och ge kunden det hen förväntar sig. Kort sagt, vi håller vad vi lovar!



ENGAGEMANG

Vi vill alltid göra vårt bästa. Vi är engagerade i våra kunder och deras önskemål. Det ställer höga krav på att vi är lyhörda, flexibla och resultatinriktade. Vi är tydliga i vår kommunikation och är noga med att ge återkoppling till exempel vad gäller pris, tid och framsteg. Engagemang skapar arbetsglädje!



NYTÄNKANDE

Genom att vara moderna, ifrågasätta konventioner och ta till oss nya idéer, nya produktionsupplägg och metoder tar vi vårt ansvar för att leda utvecklingen i branschen. Vi tror på mångfald, på att människor med olika bakgrund och idéer kan ge oss en bredare kompetens. Vi är snabba till beslut och snabba att ge svar - det vi kallar "Speed Focus".



ARBETSGLÄDJE

Om man är stolt över sitt företag så blir det roligare att gå till jobbet och man gör ett bättre arbete. Arbetsglädje skapar vi genom att samverka mellan avdelningarna, att alla känner delaktighet och får uppriktiga möjligheter att påverka. Det handlar också om att bibehålla en ärlig och öppen dialog där vi klarar att ge och ta emot såväl konstruktiv kritik som beröm. Vi är ett team. Tillsammans slår vi konkurrenterna.

ANSTÄLLA

Vi vill välkomna vår nya FENA på bästa sätt. Vi tror att en välplanerad introduktion är avgörande för att en medarbetare ska känna sig välkommen, betydelsefull och snabbt kunna bli effektiv i sin roll. Vi vill skapa de bästa förutsättningarna för vår nya FENA att känna arbetsglädje, och vi tror att vi genom en väl genomförd introduktion också bygger ett förtroende hos medarbetaren.

För tjänstemän innebär det att dator, mobil, och ett nystarts-kit med kläder finns på plats när man börjar hos oss. Vi vill ge alla våra anställda samma varma välkomnande, för att se till så att ingenting missas och att all förberedelse hinns med i tid har vi en gemensam checklista för alla som är delaktiga i processen.

För hantverkare gäller motsvarande när det kommer till välkomnandet, men istället för ett iordningställt skrivbord ser vi till att servicebil, verktyg, maskiner, arbetskläder och ID-kort finns tillgängligt från första dagen. Det är varje anställande chef, HR samt administrationen som ansvarar för den här rutinen.

"Vi fick egna maskiner första dagen, alla verktyg var på plats och allt var förberett. Det var verkligen en känsla av att de satsade på en"

– Medarbetare

Avstämningar

Att känna ett stöd i sitt arbete har positiv inverkan på en medarbetares välmående, och detta är extra viktigt under den första tiden i organisationen. Därför görs regelbundna avstämningar med närmaste chef minst en gång i veckan. RO-Gruppen är en organisation som präglas av en feedbackkultur och närhet till chefen vilken möjliggör denna dialog. HR bokar efter fyra månader in ett 4-månaderssamtal med medarbetaren för att stämma av hur hen upplevt introduktionen och den första tiden hos oss.

Fem månader efter anställningens start görs en avstämning mellan chef och medarbetare. Samtalet syftar till att lyssna till medarbetaren och föra en dialog om vad som varit bra och mindre bra, om arbetsuppgifterna stämmer överens med den arbetsbeskrivning de fått, och hur väl personen trivs. Dessa samtal ske inför att provanställningen övergår till en tillsvidareanställning.



INSPIRERA

Delaktighet

Att skapa meningsfullhet handlar om att varje medarbetare hos oss förstår hur deras bidrag på jobbet hjälper RO-Gruppen att nå sina målsättningar och sin vision – att bygga en bättre värld. Det skall finnas en tydlighet hur allt hänger ihop. Vi tror att meningsfullheten uppkommer när varje medarbetare får känna sig delaktig i beslut, får arbeta tillsammans med andra engagerade kollegor och se resultat av vad vi tillsammans har åstadkommit.

RO-Vision

När en medarbetare påbörjat sin anställning på RO-Gruppen vill vi att hen skall känns sig involverad i vår vision. Därför håller vår VD en utbildning där våra nya medarbetare får bakgrunden till RO-Gruppens historia, vår värdegrund och vår RO-Vision. Där beskriver han varför han brinner för det RO-Gruppen gör och vad som skiljer oss från andra arbetsgivare. Målet är att få varje medarbetare att känna att man vill vara en del av vår gemensamma resa.

För att löpande nå alla medarbetare på RO-Gruppen med samma budskap samlas vi ungefär en gång per år till en kick-off med fokus på vår framtid, våra målsättningar och vår vision.

Utöver kick-off deltar VD/vice VD ett par gånger per år vid varje avdelnings månadsmöte för att berätta om hur det går för vår koncern och hur olika projekt och insatser påverkar vägen mot våra mål. Dessutom har varje avdelning sin egen strategiplan och resa mot sina mål.

Utveckling i vardagen

Att få känna utveckling i sitt arbete tror vi är viktigt för känslan av meningsfullhet. Varje tjänsteman i vår organisation har en individuell utvecklingsplan som skapas i dialog med chefen, och HR säkerställer och följer upp att våra hantverkare får aktuella utbildningar. Att känna meningsfullhet i arbetet handlar även om att känna tillit och förtroende från sina chefer. En förutsättning för tillit i arbetsgrupperna, är ett tryggt ledarskap. Alla våra chefer och personer i ledande roller får ledarskapsutbildning. Detta skapar trygghet i chefsgrupperna och förankrar deras ledarskap i vår värdegrund FENA.

"Med min chef har jag en öppen dialog och vi kan prata med varandra. Jag får feedback och han litar på mig. Organisationen känns modern. Vi har kommit långt, vi får vara med och påverka. Det är ingen hierarki, det ÄR en platt organisation. Nya idéer tas emot och behandlas istället för att förkastas"

– Medarbetare

Uppskattning och delad glädje

Vi vill vara ett generöst företag, och arbetar mycket med faktorer som vi tror motiverar och skapar delad glädje. Vi vill inspirera våra medarbetare att vilja göra det lilla extra genom att vi firar våra framgångar gemensamt. När vi har kammat hem nya stora projekt firar vi tillsammans på våra kontor eller ute på våra byggen med exempelvis champagnefrukost eller tårta för att visa uppskattning och få de inblandade medarbetarna till att känna att de gjort ett bra jobb med all den tid de har lagt ned.

Årets FENA

För att inspirera och lyfta fram enskilda medarbetare som uppskattas av sina kollegor, koras varje år Årets FENA. Alla anställda får nominera arbetskamrater som de anser lever upp lite extra till vår värdegrund. Alla nomineringar beaktas och tillsammans med HR-ansvarig väljer VD ut de nomineringar som bäst beskriver vår värdegrund. Minst en tjänsteman och en hantverkare blir korade till Årets FENA i samband med en av de årliga storträffarna.

"Det var så roligt! Jag var överraskad över hur otroligt kul det kändes! Det är en stolthet över sig själv och att få vara en del av FENA, att man liksom gjort något konkret med det. Det är klart att utmärkelsen inspirerar en i ens dagliga arbete"

– Platschef



INFORMERA

Rondellen – vårt intranät

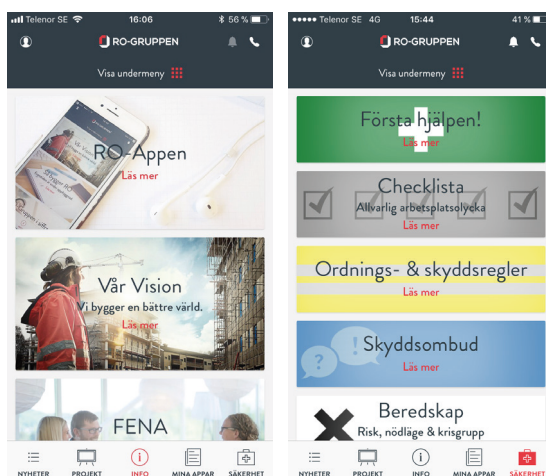
Det är viktigt för oss att alla medarbetare delges den information de behöver, och att det sker genom kanaler som fungerar för samtliga. Ingen ska gå miste om värdefull information. På vårt intranät Rondellen publiceras därför löpande nyheter och information. Alla medarbetare har tillgång till intranätet, både från kontoret och via fjärruppkoppling på annan plats. Rondellen, som uppdateras av VD eller marknadskommunikatör, avhandlar både hårda och mjuka värden, och alla medarbetare kan komma med input till vad som ska publiceras. Här hälsas nyanställda välkomna med bild och text, vi informerar om nya projekt och aktuella aktiviteter.

RO-Appen

Information och kommunikation är grundpelare i ett välmående företag och i vår värdegrund FENA. Förtroende och engagemang byggs av delaktighet och transparens. För att säkerställa att alla anställda får ta del av informationen så har vi tagit fram en egen app. I denna app får medarbetarna tillgång till de system vi använder, bland annat vårt tidrapporteringsystem, vår förmånsportal och mycket annat. Här publiceras även nyheter och information nästan dagligen, man får en push-notis när en nyhet publiceras för att minimera risken att någon skall missa viktig information.

Appen underlättar mycket då vi dels är spridda över hela landet, samt att vi har yrkesarbetare som under arbetstid inte alltid har tillgång till en dator och vi vill att alla skall få samma information samtidigt.

Det är VD och marknadskommunikatör som ansvarar för att uppdatera vår app men vi har även en sida som fungerar som vårt interna Instagram. Här får alla medarbetare möjlighet att lägga upp bilder de vill dela med sig av från jobbet.



Nyhetsbrev till alla i organisationen

Varje månad utkommer vårt nyhetsbrev. Det inleds med några aktuella rader från VD, och följs av information från respektive avdelning. I likhet med informationen i nyhetsflödet på Rondellen och appen, blandas hårda och mjuka värden. De flesta nyheter i nyhetsbrevet har tidigare löpande uppdaterats på Rondellen eller i appen, men som ett led i vår strävan efter att ingen ska gå miste om information, väljer vi att ”knyta ihop säcken” på detta vis varje månad. Nyhetsbrevet läggs både upp på Rondellen och publiceras i appen, så att alla i organisationen får tillgång till det.

Verksamhetsledningssystem

Via Rondellen och appen ges tillgång till vårt verksamhetsledningssystem Povel, där samtliga anställda kan få tillgång till våra styrdokument. Det är av stor vikt att de dokument som medarbetarna kan vara i behov av, finns lättillgängliga. Povel ger oss möjlighet att kontinuerligt se över våra arbetssätt och samordna oss bättre, samt skapa förutsättningar för att bättre kunna möta krav och förväntningar från kunder och samhälle, likväl som från medarbetare och företaget.

Möten – formella och informella

Samtliga avdelningars ansvariga chefer sammankallar varje vecka till veckomöte, där pågående arbeten, nya projekt, arbetsbelastning och arbetsplanering diskuteras. Cheferna i organisationen uppmuntrar även till spontana, snabba, informella möten och finns ofta tillgängliga för sådana. Många frågor finner sin lösning redan vid kaffemaskinen.

Månadsrapport – rapport till Styrelsen

En gång i månaden skickas en månadsrapport ut till ledning och styrelse. Här redogör cheferna för sin avdelnings ekonomiska läge, personalläge, prioriterade projekt, möjligheter och hot, samt allmän statistik. Här presenterar även HR och ekonomiavdelningen sitt fortlöpande arbete. Denna rapport är ett verktyg som syftar till att hålla styrelsen informerad om vad som sker i verksamheten och hur det går för bolagen.

Sociala medier

För att marknadsföra vårt varumärke och för att kommunicera med omvärlden, finns vi på Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, Youtube och Mynewsdesk. Där sker uppdateringar med nyheter varje vecka och många anställda, kunder och leverantörer följer oss där.

LYSSNA

Dialog och det personliga mötet

Vi värderar dialogen och det personliga mötet högt, eftersom det är viktigt för oss att våra medarbetare känner sig hörda. Närheten till cheferna i organisationen ger goda förutsättningar att lyckas med detta. Ett sätt att skapa dialog är vid våra dagliga frukostar som vi alla äter tillsammans, oavsett befattning.

Tillgänglighet

Då vår verksamhet till stor del även innefattar arbete ute på fältet, finns chefer inte alltid tillgängliga på kontoren. Därför är de noga med att vara tillgängliga via telefon eller mail och det är sällsynt att inte få tag på den chef man söker. Vi har stor nytta av vår starka kultur och värdegrund – att vi hjälper varandra



"Cheferna är oerhört duktiga på sina områden och alltid tillgängliga. De är vänligt inställda mot alla och inga frågor eller problem är för små eller oviktiga utan allt tas på allvar när man lyfter upp det. Cheferna är en i gänget, hierarki existerar knappt här. Alla tillhör samma familj. RO-Familjen"

– Medarbetare

Mål- och utvecklingsprocess

Ett viktigt tillfälle att lyssna på våra medarbetare är i vår mål- och utvecklingsprocess. Vår tanke är att processen ska gå hand i hand med företagets mål- och affärsplan. Den huvudsakliga målsättningen är att samordna medarbetarnas utveckling med RO-Gruppens övergripande strategier och mål. Tanken är att medarbetaren skall förstå hur allt hänger ihop från vår företagskultur FENA och våra övergripande mål till att koppla ihop affärsområdets mål med medarbetarens egna målsättningar. Allt skall hänga ihop och sträva mot vår vision att Bygga en bättre värld.



Processen innefattar att chef och medarbetare har mål- och utvecklingssamtal 1-2 gånger per år. Under året genomför vi även energisamtal för att löpande stämma av läget, säkerställa att målen känns relevanta och att alla medarbetare känner sig hörda.

Arbetsglädje och Engagemang genom feedback från medarbetarna

Eftersom RO-Gruppens målsättning är att vara Sveriges mest attraktiva arbetsplats jobbar vi kontinuerligt med att medarbetarna ska trivas och utvecklas hos oss. Vi vill få in så mycket tankar och idéer från medarbetarna vi kan för att ständigt både kunna förbättra oss, men också upprätthålla det vi gör bra. Enkäterna är anonyma för att medarbetarna skall känna sig helt trygga med att svara så ärligt som möjligt och därmed ge oss den verkliga bilden av hur de uppfattar sitt arbete och hur de mår.

Förbättringsgrupper

Ett annat forum där våra medarbetares tankar och åsikter är värdefulla, är våra förbättringsgrupper. Många medarbetare sitter med i en sådan grupp, vilka berör olika processer i vår verksamhet; produktionsstyrning, arbetsmiljö, IT eller miljö. Syftet med förbättringsgrupperna är att skapa delaktighet och engagemang. Medarbetarnas delaktighet i de system och processer som utvecklas är oerhört viktigt, eftersom resultaten kommer påverka deras dagliga arbete.

"Arbetsberedningarna är ett sätt att involvera våra medarbetare, för att de ska känna delaktighet och att de kan påverka sin egen verklighet. Man känner en meningsfullhet i jobbet när man fått inflytande. Det är en oerhörd skillnad att ta ansvar för en fråga du själv har varit med och framarbetat hur det ska hanteras"

– Affärschef

Förebyggande arbete

Vi lägger stor vikt vid förebyggande arbetsmiljöarbete, exempelvis genom vår satsning på ledarskapet i organisationen. Att ha tät dialog med vår medarbetare och att våra chefer är tillgängliga, lätta att prata med och fångar upp signaler är avgörande för att så tidigt som möjligt kunna agera på problem. Likaså att ledarna har kompetens kring t.ex. psykosocial ohälsa. Vi bygger på våra ledares kompetens genom vårt ledarskapsprogram samt via ledarskapsdagar där vi tar upp olika aktuella ämnen så som t.ex. konflikt-hantering och signaler på stress.

Vi anordnar även en årlig arbetsmiljövecka där vi under en hel vecka har fullt fokus på fysisk och psykisk arbetsmiljö genom att vi besöker alla våra arbetsplatser och har workshops med medarbetarna om hur vi kan förbättra vår arbetsmiljö. I samband med workshoparna uppmuntras medarbetarna att ta upp specifika arbetsmiljörisker de ser i sin vardag.

I de fall medarbetare hamnat i en icke fungerande arbetssituation, får de en individuell handlingsplan, eftersom varje situation är unik. HR-funktionen har här en viktig roll i att stödja medarbetarens närmaste chef. Dessa tar tillsammans fram en individanpassad handlingsplan, och i detta skede kan även företagshälsovården eller annan extern part t.ex. en coach involveras om behov finns.

Vid alla former av icke fungerande arbetssituationer tror vi att dialogen är avgörande. Både mellan medarbetare och berörd chef, men även mellan den senare och HR. På RO-Gruppen har vi en personlig relation till våra medarbetare och ofta uppskattas chefernas engagemang i sina medarbetare väldigt mycket.

"Mottagandet när jag blev svårt sjuk och den omtanken som fanns där under hela sjukdomstiden. Att alltid känna sig väl behövd och uppskattad för det man gör även om det inte funkade 100%"

– Medarbetare



UPPSKATTA

Varje medarbetare ska få erkännande, tacksamhet och respekt för sitt arbete. Att visa uppskattning för sina medarbetare tror vi är en avgörande faktor för att våra medarbetare vill stanna hos oss. Därför är feedback där cheferna visar att de uppmärksammar sina medarbetares insatser en viktig del av uppskattningen.

Att alla medarbetare på RO-Gruppen ska få del av vinsten när det går bra tycker vi är en självklarhet. Vi är ett team och våra resultat är baserat på våra gemensamma ansträngningar. Vi har vinstdelningsprogram för både tjänstemän och hantverkare som delas ut en gång per år. Då vi är en koncern med flera bolag, firar vi både tillsammans och varje bolag för sig.

Under de stora festerna med hela koncernen, får medarbetare från olika yrkesgrupper en chans att mötas. Detta ger medarbetarna en förståelse för sin egen betydelsefulla roll i sammanhanget. Eftersom vi är en expansiv organisation som ofta nyanställer, förstärks sammanhanget också då man får ett ansikte på medarbetare på andra kontor som man pratar i telefon och dagligen mailar med, eller hantverkare vars namn dyker upp i det administrativa arbetet. Vi vill att alla ska känna att de är lika viktiga i sitt yrkesutövande!

De senaste åren har vi haft förmånen att kunna fira våra fina GPTW (Great Place To Work) resultat. Dessa har vi valt att dela med alla våra medarbetare genom olika gemensamma event. Vid eventen har vi varit noga med att tacka och uppskatta våra medarbetare som är hela anledningen till våra fina resultat.

RO-Gruppen lägger stort engagemang i att skapa fantastiska event för sina medarbetare. Detta är en viktig del i att visa uppskattning till alla som arbetar med oss. Vi har till och med vårt eget "resebolag" som planerar och genomför RO-Resan varje år, fester och kick-offer. Alla event planeras med stor finess för att skapa en wow-känsla hos medarbetarna.

"Det är ett härligt företag som inte bara lovar saker, som inte bara försöker vara fina utåt utan verkligen lever efter det man lovar och tar hand om sina arbetare på ett exceptionellt sätt. Här är alla viktiga oavsett chef, medarbetare eller lokalvårdare. Alla tillhör "familjen". Trots att vi är 6 olika bolag i ett så är känslan och gemenskapen att man är en stor familj. Jag går till jobbet med ett leende varje dag och skulle inte byta oavsett vad eller vart jag blev erbjuden jobb. Bara det säger en hel del.

– Entreprenadingenjör



UTVECKLA

Ledarskapet i RO-Gruppen skall präglas av förmågan att använda individer och grupper samlade erfarenheter, engagemang och kompetens för att uppnå våra strategier och målplaner.

Ledarskapsprogram

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och vi tror att kompetensutveckling och personlig utveckling är nyckeln för att bibehålla befintlig personal och attrahera nya kollegor. En förutsättning för att kunna leva upp till begreppet "Challenge: Accepted" – att anta nya utmaningar – tror vi är god ledarskapsutbildning.

I utbildningen ledsagas vi av våra värdeord. Att genom teamarbete slå våra konkurrenter kräver en ständig dialog, därför deltar cheferna i ledarskapsutbildningen i grupp med sina kollegor. Det kräver engagemang och kan innebära tuffa personliga utmaningar, men bygger också upp tillit och förtroende i chefsgruppen, som vi tror är viktiga byggstenar för arbetsglädjen. För att vara nytänkande krävs att vi utmanar oss själva och ledarskapsutbildningen är ett tydligt exempel på detta.

Vi tror att det blir roligare att gå till jobbet och att förutsättningarna att göra sitt bästa ökar avsevärt då man får tillgång till kvalitativa verktyg i sitt ledarskap. Om våra chefer får goda förutsättningar att vara FENOR i sitt ledarskap, är vi övertygade om att detta kan leva vidare ut i organisationen.

Utbildning för våra hantverkare

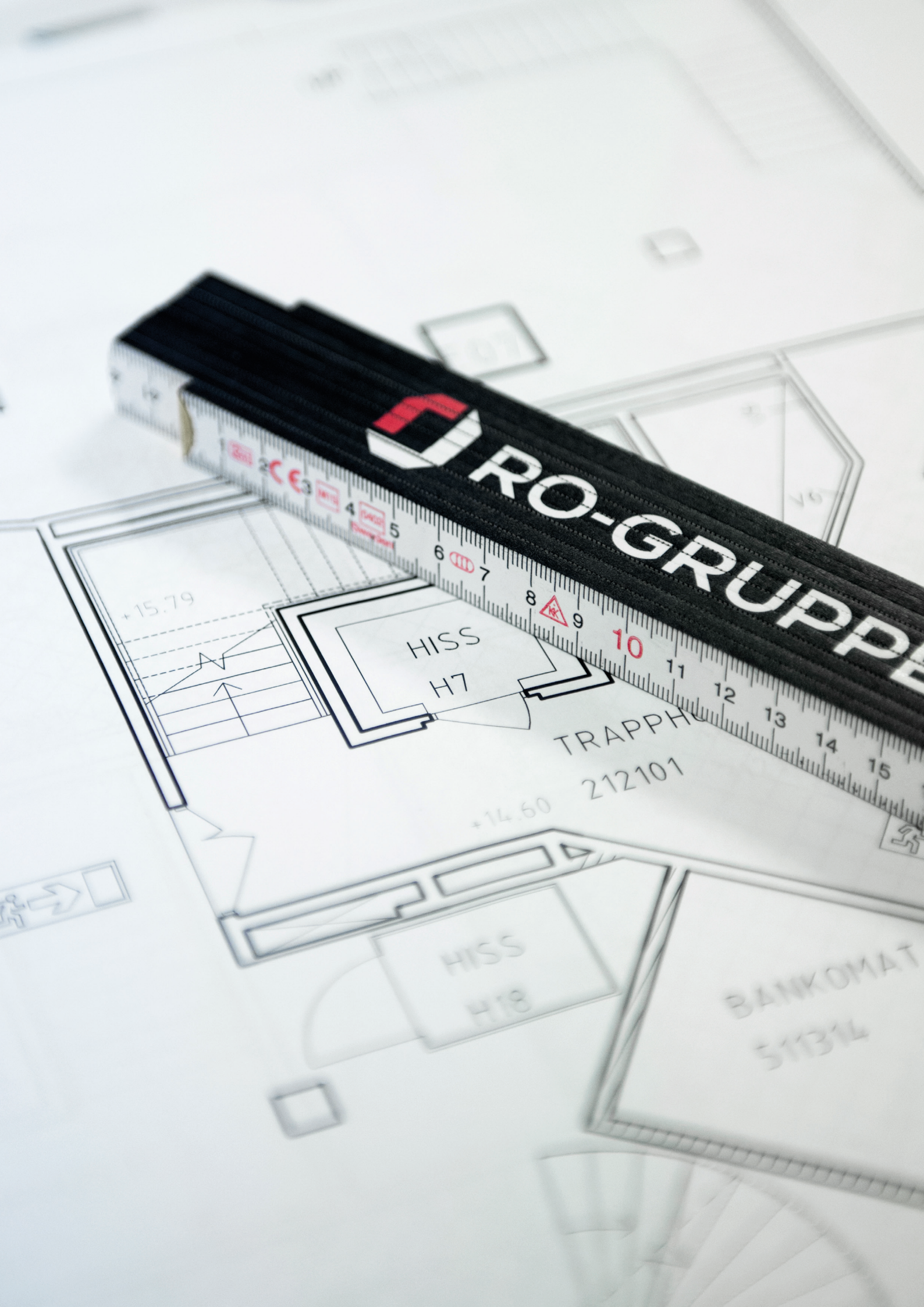
Våra hantverkare behöver kontinuerligt gå på utbildningar för att uppdatera licenser för exempelvis heta arbeten och lift. Vi är positiva till att våra yrkesarbetare utvecklar sig, dels för att det är viktigt att vi arbetar rätt och säkert och dels för att det är roligare att utföra sitt arbete när man känner att man har rätt kunskaper med sig.

FENA - vår utgångspunkt

Våra människor är vår tillgång och dem vill vi värna om. Vi vet att livet innebär både med- och motgång och att det ibland kan kännas svårt att kombinera privatliv och arbetsliv. Därför vill vi arbeta med verktyg som kan skapa de bästa förutsättningarna för att balansera mellan dessa. I grunden handlar det om att bedriva ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på förebyggande åtgärder och hälsofrämjande insatser.



"IHM har varit fantastiskt. Jag har blivit säkrare på mig själv och blir inte alls så stressad i situationer då jag förr kunde bli det. Förr fick jag ofta känslan att vilja fly från svåra situationer, men nu har jag fått verktygen som gör att jag känner mig trygg i sådana lägen"
– Projektledare



RO-GRUPPE

HISS
H7

TRAPPH
212101

HISS
H18

BANKOMAT
511314

+15.79

+14.60

FÖRDELA

För oss handlar rättvisa om att resurser ska fördelas på ett jämbördigt sätt. Förutsättningarna för detta skapas inte minst genom nedskrivna regler, rutiner och processer. Att fördela de materiella resurserna rättvist är också viktigt. Alla våra tjänstemän har en likvärdig och modern arbetsutrustning med iPads och datorer, och yrkesarbetarnas tillgångar på materiella resurser är även de fördelade rättvist. Hos yrkesarbetarna är det viktigaste att de har välfungerande verktyg med den senaste teknologin samt hjälpmedel som minimerar slitage. Deras servicebilar är också utformade för att så bra som möjligt möta upp deras önskemål.

Vår vision är tydlig: Vi vill bygga en bättre värld.

Dit kommer vi genom utveckling. Att inte bara se framtidens utmaningar, utan också aktivt lösa dem. Vår kompetens är att bygga hus, men bostadsbyggnation berör en mängd områden i vårt omgivande samhälle – miljö, integration, arbetsmarknad och infrastruktur – kort sagt påverkar det hela vår samhällsstruktur. Vår vision syftar till att placera vår verksamhet i ett större sammanhang än nuet - vi vill bygga en bättre värld för framtida generationer och för att lyckas med det, ser vi det som en självklarhet att engagera oss i socialt samhällsansvar utifrån flera aspekter.

"Något som jag uppskattar är att alla behandlas lika. Det spelar ingen roll vilken position man har, alla är RO"

– Medarbetare

"Att vår arbetsgivare tar ett socialt ansvar känns jättebra. Här gör man en insamling och engagerar alla, till och med leverantörer, det känns genuint. Det hänger ihop med våra värderingar liksom"

– Hantverkare



FIRA



Arbetsglädje både i och utanför jobbet

RO-Gruppen har en stark kultur med FENA som värdegrund, och vi behöver sällan uppmuntra våra medarbetare att ha kul tillsammans. Arbetsglädje, som är en del av vår värdegrund, kan vara olika för alla.

För vissa innefattar den till största del en glädje i själva arbetet, men många av oss delar gärna på glädjen även utanför arbetstid.



**CHALLENGE:
ACCEPTED**