

## **SU-temamødet i Odense (Odense Tekniske Skole), 11. december 2008**

### **Diskussion ved bordene**

Temaerne for gruppedrøftelsen på mødet var:

Sygefravær  
Trivsel  
APV  
Senior  
Kompetenceudvikling

### **Sygefravær: "Tag hensyn til forskelligheden"**

*Hvilke emner bør en sygefraværspolitik indeholde, og hvordan udarbejder man retningslinjer for den?*

Ved et bord, hvor der var flere fra samme arbejdsplads – en undervisningsinstitution - havde man gennem flere år haft gode erfaringer med sygefraværssamtaler, og man fandt det oplagt, at de skulle være en vigtig del af en sygefraværspolitik.

Erfaringen var, at det ikke nødvendigvis skulle foregå på samme måde i alle afdelinger af virksomheden. "Vi skal tage hensyn til forskelligheden," lød det. Men i øvrigt var det aftalt, at en samtale som minimum skulle gennemføres efter 2 ugers fravær og i øvrigt efter skøn. "Hvis en medarbejder typisk er fraværende mandage og fredage, kan der være god grund til at snakke om det, inden det summer op til 14 dage."

Virksomhedens SU arbejdede for tiden med nogle tanker om en 'fremmødepolitik'. "Det er værd at overveje, om det somme tider kan være nyttigt at kontakte den syge allerede på 1. sygedag – bestemt ikke for at snage, men eftersom vi også har produktion på virksomheden, og fraværet kan skyldes en skade i forbindelse hermed, kunne man jo overveje en – midlertidig – omplacering af den pågældende til andet arbejde."

I øvrigt gik man ind for åbenhed om afdelingsvis sygefraværstatistik og lagde også tallene på intranettet.

Mogens Dam, Personalestyrelsen, mente, at det var vigtigt at tale om sygefraværet for at undgå, at det blev et tabu. Han fandt, at man kunne finde megen inspiration til arbejdet med sygefravær i de undersøgelser, der er foretaget på statens område. Fx er det en kendsgerning, at 40% af de statsansatte ikke har noget sygefravær i løbet af et år. Undersøgelser viser desuden, at ansatte, der har et godt forhold til deres kolleger, har et langt lavere sygefravær end andre.

En stemme fra salen mente, at hvis man var rask nok til at stå ud af sengen og melde sig syg, kunne man vel også gå på arbejde? Men det var ikke et synspunkt, nogen fulgte op på.

### **Trivsel: "Lav ikke for mange målinger – men grundig opfølgning"**

*Hvilket indhold skal retningslinier for målinger af trivsel have? Hvordan er processen for opfølgning?*

En gruppe fremførte, at spørgsmål i forbindelse med en sådan undersøgelse skal være helt klare, og at medarbejderne skal være med til at udforme dem. Alle elementer på virksomheden, som kan påvirke trivselen, skulle være med i undersøgelsen.

"Og så skal I stå ved de resultater, undersøgelsen viser," sagde gruppens talsmand. "Resultaterne skal offentliggøres fuldt ud, og I skal sørge for en handleplan, som der også følges op på."

Henrik Horup, Dansk Jernbaneforbund, sagde på sin gruppes vegne, at de havde to meget store virksomheder og en mindre repræsenteret i gruppen og bl.a. havde drøftet, hvordan man kunne overføre de store arbejdspladsers meget udviklede systematik på området til den lille arbejdsplads. De havde dog ikke fundet frem til en endelig løsning.

De var enige med den første gruppe i, at medarbejderne selvfølgelig skulle være med, og at der skulle være tidshorisont og handleplaner.

Han advarede mod at gennemføre for mange målinger. "I skal sørge for kun at gennemføre målinger, som alle får noget ud af. Og så er det vigtigt, at der er god tid til opfølgning," sagde han. "Og vigtigt, at der er et klart ansvar og klarhed over, hvornår sagen er **afsluttet**."

Undervejs i diskussionen blev spørgsmålet om forholdet mellem HSU og SU flere gange berørt og ligeledes problemstillingen med de 'SU-løse virksomheder'.

"Vi er 400 medarbejdere på arbejdspladsen – men vi har ikke noget SU," sagde en stemme fra salen. "Det hænger sammen med en omorganisering af SKAT fra årsskiftet, hvorefter ledelsen slet ikke sidder fysisk på arbejdspladsen. Hvad gør vi?"

Jens Henning Ravnsmed, CFU, sagde, at organisationerne var opmærksomme på, at de mange omstruktureringer kunne være med til at udhule det, der hidtil har ligget i SU. Han henviste generelt til, at man burde drøfte håndteringen af en sådan situation med organisationerne. Ledelsen var efter hans opfattelse forpligtet til at gå i dialog om det, som det fx var sket i forbindelse med de Administrative Service Centre. "Kontakt SamarbejdsSekretariatet – det er bedre at forebygge end helbrede," foreslog han.

Om trivselsmålinger sagde Mogens Dam, Personalestyrelsen, at det var uhyre vanskeligt at måle 'trivsel' via et spørgeskema, men at Personalestyrelsen i samarbejde med KL og Danske Regioner var i færd med at få udarbejdet et digitalt 'trivselsværktøj', der ville gå i luften medio 2009. Han understregede i øvrigt, at 'fase 0' i en spørgeskemaundersøgelse er den vigtigste – det er dér, man forbereder, hvordan man skal tilrettelægge opfølgningen.

## **APV: "Følg op – med et hak"**

*Hvordan tilrettelægges SU en systematisk opfølgning på en Arbejdspladsvurdering (APV)?*

Retten i Svendborg, der sad sammen i en gruppe, mente selv, at de havde et godt tag på arbejdspladsvurderinger. De havde lavet en APV i skematisk form, handleplanens elementer fik 'et hak', når det var på plads, og hver måned havde de fællesmøde i SU/SIO.

De anbefalede med andre ord:

- Skematik
- Op med problemerne
- Opfølgning – med et hak

Og så var deres APV i øvrigt ikke anonym.

Mogens Dam, Personalestyrelsen, sagde om opfølgningen på APV, at det nok erfaringsmæssigt var her, det haltede mest. Derfor var opfølgningen henlagt til SU – uanset at udførelsen ligger i SIO. Oftest var undersøgelserne ikke anonyme, men når det gjaldt spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø viste erfaringen, at svarprocenten blev højere, hvis undersøgelsen var anonym.

## **Senior: "Kør ikke seniorer ud på et sidespor"**

*Hvordan kan SU udforme en personalepolitik, der understøtter fastholdelsen af seniorer?*

Jens Bach Johansen fra UC Vest forstod godt, at mange kviede sig ved at bruge ordet 'senior'. "For hvem er det?" spurgte han.

Han og gruppen mente, at man på et tidligt tidspunkt (måske 55 år) skulle lave en strategi for de enkelte medarbejdere. Opgave- og tidsfleksibilitet var i fokus (- men det gjaldt jo også for yngre medarbejdere, tilføjede han), hvor der kunne blive tale om fx nedsat arbejdstid på særlige tidspunkter og vilkår.

"Men læg vægt på at fastholde tilhørsforholdet," understregede han. "Kør ikke 'seniorerne' ud på et sidespor."

I en anden gruppe havde man det samme synspunkt, nemlig at seniorer ikke var noget specielt. "De er dygtige som alle andre," blev det sagt.

Forslagene gik her på, at virksomheden burde udforme en 'livsfasepolitik'. Der skulle være kompetenceudvikling, specielt målrettet seniorerne. Man skulle kunne få tilpasset sin tid – mod betaling – men også i kombination med andre ordninger (fx efterløn). Endelig skulle virksomheden have blik for at tilpasse jobindholdet.

Jens Henning Ravnsmed, CFU, fremførte som sit generelle synspunkt, at man – på den ene eller anden måde – skulle sørge for, at det fortsat er attraktivt for en senior at være på arbejdspladsen. Men arbejdspladserne er meget forskellige – så man skulle finde sin egen 'vej'.

## **Kompetenceudvikling: "For os handler det om videndeling"**

*Hvordan vurderer SU behovet for kompetenceudvikling, og hvordan kan den tilrettelægges systematisk?*

En gruppe fra Arresthuset i Odense mente, at behovet for kompetenceudvikling var blevet drøftet gennem mange år. Men skete der egentlig noget?

De understregede, at arresthusene i Danmark er utroligt dygtige til alt, hvad der angår sikkerhed. Men når det drejede sig om kompetenceudvikling, var den hårde kendsgerning, at der på landsplan er afsat mindre end 2 mio. kr. om året til kompetenceudvikling af de 700 medarbejdere.

"Derfor handler det for os om at videndele – det er nemlig, hvad vi har råd til," sagde talsmanden. "Og vi øver os i at være systematiske."

Han skitserede, hvordan der var oprettet teams i de forskellige 'fagområder' – it, sagsbehandling osv. Der blev foretaget en vurdering af, hvem der havde styrker på hvilke områder og derfor skulle være med i bestemte teams. Og så underviste de hinanden.

Evaluering sker via MUS.