

Hvordan arbejder vi – med trivsel, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling?

Der var en god og arbejdsom stemning omkring de 16 borde, hvor de knap 100 jyske deltagere fordelte sig. De havde netop hørt overenskomstens parter – Mikkel Planthin fra Personalestyrelsen og Jens Henning Ravnsmed fra CFU – udlægge teksten om de nye opgaver, som SU havde fået med OK08.

Diskussion ved bordene

Nu var det deres tur til en hurtig gruppedrøftelse ved hvert bord. Temaerne var

- Kompetenceudvikling
- Sygefravær
- Opfølgning på Arbejdspladsvurdering (APV)
- Tilfredshed, trivsel & sundhed
- Fastholdelse af seniorer

”Det skal ikke kun være de veltalende, der får”

Hvordan har SU vurderet behovet for kompetenceudvikling, og hvordan kan den tilrettelægges systematisk?

Bente Hedegaard fra Handelsskolen Minerva var helt klar i mælet:

”Vision og strategi skal tydeliggøres for medarbejderne,” sagde hun.

”Find ud af, hvor I står - lav en kompetenceafklaring. Og find så ud af, hvor I skal hen. Dermed har I elementerne til en kompetencestrategi fra topledelsen og til den enkelte medarbejder. På den måde kan man se, hvor skoen trykker, og den enkelte bliver meget bevidst om sig selv og sin udvikling.”

Det var klar tale. Andre gjorde opmærksom på, at der kun var et krav om, at der skal laves en plan. Ellers er der frit slag.

”Sørg nu for, at det ikke kun er de veltalende, der bliver tilgodeset,” sagde én. Og en anden ’husker’ var, at kompetenceudvikling også skal handle om, hvad der kan gøre de enkelte medarbejdere mere attraktive – for andre arbejdspladser.

Må man nu ikke længere være syg?

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

Debatten kom meget til at handle om 'sygesamtaler'.

"Det handler i høj grad om indføling i forhold til medarbejderen – selv om det også handler om økonomi for virksomheden," sagde én. "Det er vigtigt at finde ud af 'dagsordenen' – inden den syge medarbejder kontaktes. Og måske skulle man lave en skabelon for sådanne samtaler?"

Ved et andet bord havde man gode erfaringer med samtaler om sygefravær. "Vi har aftalt, at arbejdslederen kommer på besøg, når en medarbejder har været syg i 14 dage. Vi var godt nok lidt bekymrede for, at det skulle føre til 'snagen' – men det fungerer godt," sagde en skovarbejder.

Og så skulle man gribe i egen barm. "Vi skal som kolleger vænne hinanden til at tale om ting, der stikker lidt dybere..."

En tredje gruppe lagde vægt på systematik og klarhed: En fast køreplan med tidsfrister (i forhold til sygefraværet). En klar aftale om, hvem der tager kontakt til den syge (ledelsen eller måske en TR). Og gerne en fleksibel hjælpepakke ved hånden, når den syge vender tilbage (nedsat arbejdstid, tilbud om andre arbejdsopgaver o.l.).

"Er du OK i dag?"

Hvordan tilrettelægger SU en systematisk opfølgning på en Arbejdspladsvurdering (APV)?

Flere fandt, at opfølgning skulle være fast punkt på hvert SU-møde. "Og send en mail til medarbejderne hvert kvartal og spørg, om der er noget, vi har glemt." Andre fandt, at det skulle være et tema på personalemøder.

Man kunne også arbejde med at være på forkant med, hvad der kunne ske. Det kunne være praktisk for nogle arbejdspladser at have en køreplan for, hvordan man håndterer pludseligt opståede skader – som fx en sten gennem ruden. "Man skulle nødtigt risikere at sætte sig i skårene, bare fordi der er uklarhed om oprydning," sagde Heidi Bjerregaard, Hansenberg.

Det samme gjaldt trivsel. "Lav dog en procedure for trivsels-samtaler inden behovet opstår – så man ikke pludselig står dér med fem kolde i en vis legemsdel," sagde hun.

I øvrigt var det vigtigt at få det psykiske arbejdsmiljø synliggjort. "I skal være **agenter** for hinanden," blev det sagt. "Spørg til hinanden – Er du OK i dag?"

Gør det attraktivt at følge op på APV

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

Bo Sørensen fra Nyborg Statsfængsel mente, at det var utrolig svært at få dokumenteret, hvordan det egentlig ligger med trivselen. "Men på min arbejdsplads tror vi nu nok, at vi ved, hvordan det forholder sig," sagde han. I øvrigt ville hans gruppe gerne have haft et par timer mere til at drøfte sagen.

En anden gruppe bestod af meget forskellige arbejdspladser og meget forskellig praksis. De mange omstruktureringer i staten gjorde det heller ikke nemmere.

"På **min** arbejdsplads har vi slet ikke sådan noget," sagde én. "Sidste år fusionerede vi 8 arbejdspladser sammen – og næste år skal vi fusionere igen. Det sejler!"

En tredje gruppe pegede på problemer med lav svarprocent, når der blev lavet Arbejdspladsvurdering. "Den lave svarprocent hænger sammen med, at det kniber med opfølgningen. Vi ser løsningen i, at medarbejderne seriøst bliver inddraget i processen. Det skal gøres **attraktivt** at være med."

Tag stilling – og sørg for en vifte af værktøjer

Endelig var der enkelte bud på, hvordan SU kan udforme en personalepolitik, der understøtter fastholdelsen af seniorer. "Hvordan fastholder vi pensionisterne – før de bliver det?", som konferencieren lidt flabet formulerede det.

Martin Skåning, Arbejdstilsynet, fandt det først og fremmest vigtigt, at man tog seriøs og aktiv **stilling** til det med seniorerne, og at man udarbejdede en vifte af værktøjer. "Der bør være et krav om en seniorsamtale, inden medarbejderen fylder 60 år," sagde han. "Og så skal man have sin værktøjskasse klar med a) ned i tid (og muligvis løn) men fastholdt pension, b) alvorligt mente forslag om kompetenceudvikling eller efteruddannelse, c) anden sammensætning af jobindholdet. Der er rigtig meget at putte i værktøjskassen, når man bare husker, at seniorer kun er seniorer på grund af alder."