

SU-temamødet i København (Kbh.'s Tekniske Skole), 25. november 2008

Diskussion ved bordene

Temaerne for gruppedrøftelsen på mødet var:

Sygefravær
Trivsel
APV
Senior
Kompetenceudvikling

Sygefravær: ”Der bliver ingen paranoia, hvis det gælder alle”

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

”Hvordan gør man det stuerent at ringe til den syge?”, spurgte ordstyreren.

En af grupperne mente, at man simpelthen skulle præcisere i sygefraværspolitikken, om det er ok eller ej, at lederen ringer hjem. ”Det skal gælde både ved kortere og længere sygefravær. Hvis det er ok, bliver det til noget 'naturligt', at der bliver ringet,” mente de.

De mente også, man skulle lave også en tjek-liste til lederen til brug for samtalen. Der er forskel på, om det er et brækket ben eller en psykisk sygdom.

”Der er også forskel på, hvor godt chefer kan håndtere sådanne samtaler, men det kan vi ikke klare med en sygefraværspolitik,” sagde én. Måske burde lederne på kursus i, hvordan ’vanskelige’ samtaler håndteres.

I øvrigt skulle man også understrege, at det ikke handler om mistænkliggørelse, men om hjælp.

Fra en anden gruppe lød det, at forudsætningen er en god kommunikation, dvs. en klar, overordnet politik. ”Der bliver ingen paranoia, hvis det gælder alle,” sagde de. Det skulle også stå helt klart, hvem der skal kontakte - og om det er pr. telefon eller mail

Er der andre end lederen, der må ringe til den syge?

Det blev der svaret både ja og nej til - men i hovedsagen gik svarene på, at der under alle omstændigheder skulle være meget klare retningslinjer.

”Det er rigtigt, at der er et ledelsesansvar - men der er også en omsorgsdel, som er op til lokal håndtering,” sagde én.

Har den syge lov til at arbejde hjemme?

Et svar var, at hvis der er tale om en planlagt langtidssygdom, skal den syge kunne få stillet de nødvendige arbejdsredskaber til rådighed - "selv om en traditionel holdning siger, at man ikke kan arbejde, når man er syg.”

Jens Henning Ravnsmed, CFU, sagde, at man også skulle huske at få med i politikken, hvem den syge har **ret** til at ringe til. ”Hvad angår hjemmearbejde, så er det noget, man skal tage en grundig etisk diskussion om. Det kan *måske* komme på tale hvis det er på den syges initiativ,” sagde han.

Trivsel: ”Målingen skal føre til synlige resultater”

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

Det er vigtigt at drøfte spørgsmålet om anonymitet, sagde en gruppe. ”På den ene side skal en undersøgelse være anonym - men hvis man har en afdeling med 3 medarbejdere, som har det skidt, skulle man gerne blive klar over det,” mente de.

Om HSU i forhold til SU var det opfattelsen, at HSU selvfølgelig skulle have lov til at stille en række grundlæggende spørgsmål. ”Men det er meget vigtigt, at SU har reel indflydelse på de spørgsmål, der stilles. De lokale spørgsmål skal med!”, lød det.

Det er også vigtigt at tænke over i hvilken rækkefølge, man offentliggør resultaterne. En gruppe fandt det bedst, at ledelsen ser resultaterne først, så de kan nå at danne sig en mening om dem. ” De skulle jo gerne være klar til at svare på spørgsmål af typen: ”Og hvad har ledelsen så tænkt sig at gøre ved det!?”

Der var bred enighed om, at opfølgningen - handleplanen - er en fælles opgave. ”Her er det vigtigt at sætte noget målbart ind i handleplanen, så man har en overligger,” mente nogle. ”Målingen skal føre til synlige resultater.”

APV: ”Vi vil være et handlende SU og ikke et orienterende”

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

En gruppe mente, at svarene på spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø bør vurderes af sagkyndige udefra, fordi det er så komplekst. Også af hensyn til anonymiteten. Hvad angår det fysiske arbejdsmiljø burde der være en arbejdsplan i SU om at følge op - fx efter 3 måneder.

En anden gruppe, som næsten alle var fra samme store virksomhed, fordelt på fem geografiske adresser, pegede på nogle problemer med at få forholdet mellem HSU og SU til at fungere godt. ”Det gode spørgsmål er, hvordan vi får forholdet mellem det strategiske (H)SU og de arbejdende SU’er til at fungere bedst muligt. Vi vil ikke bare sidde og orientere medarbejderne om, hvad HSU

har besluttet – vi vil være et handlende SU og ikke et orienterende. Det er her, filmen knækker – opfølgning på opfølgning!”

Det var vigtigt, at der somme tider ’kom’ noget nedefra – for ellers blev det ikke en succes. ”Der er utroligt langt fra toppen til den enkelte medarbejder. Kender I den med referatet, der ligger i en bunke i et hjørne – og er så hamrende uinteressant?”

Udbredt latter – det gjorde mange vist.

Senior: ”Hvis jeg blev kaldt til seniorsamtale, ville jeg blive sur”

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

Man skal ikke kalde folk for seniorer, hvis de ikke selv beder om det, mente én. ”Jeg er 56 år – hvis jeg blev kaldt til seniorsamtale, ville jeg blive sur.”

Der var udbredt enighed om, at ”senior” er et følsomt emne, som for alt i verden ikke måtte blive odiøst. Men hvordan undgår man det?

”Hold seniorsamtaler når folk bliver 25 år?,” foreslog ordstyreren provokerende. Et andet forslag gik på at udarbejde ’livsfasepolitikker’ i stedet for at gå entydigt på seniorerne, ”der jo udelukkende har det til fælles, at de er ældre end dem, der er yngre,” som det blev sagt.

Der var enighed om, at der skulle være en nedskreven politik for, **hvorfor** man holder seniorsamtaler, og også angivet en procedure. Samtalen skulle betragtes som en udviklingssamtale.

I øvrigt var det vigtigt, hvis det skulle tages seriøst, at der blev afsat ressourcer – og snarere tid end penge – til seniorområdet. ”Jeg tror ikke, at lidt mere i lønposen betyder så meget,” sagde en af de tilstedeværende – seniorer? ”Men nogle flere fridage, måske, en større grad af fleksibilitet – og en synlig anerkendelse af, at vi er en værdifuld og vidende arbejdskraft.”

Kompetenceudvikling: ”Kurser til et par stykker, hvis de tager madpakke med”

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

En gruppe fandt, at kompetencestrategi mange steder blot er en strategi, der handler om – at få penge ud af Kompetencefonden.

Der blev også peget på en HSU/SU-problematik i den forstand, at HSU kan sætte sig i vejen for, at der træffes reelle beslutninger om kompetencestrategi i de lokale SU’er.

”Kompetenceudvikling skal jo gerne gå ’i firmaets retning’,” sagde en gruppe. ”Men kender man den? Kender man udviklingen i den enkeltes opgaver?”

Der blev sat spørgsmålstejn ved, om der flere steder overhovedet var penge nok til ordentlig kompetenceudvikling. ”Man kan lave en forretningsstrategi, en analyse af medarbejdernes kompetence og en plan for udvikling. Men hvad nytter det, hvis der kun kan blive kurser til et par stykker – hvis de selv tager madpakke med.”