

SU-temamødet i Roskilde (Comwell), 2. december 2008

Diskussion ved bordene

Temaerne for gruppedrøftelsen på mødet var:

Sygefravær
Trivsel
APV (Opfølgning)
Senior
Kompetenceudvikling

Sygefravær: "Hvad med at tage en snak efter tre dages sygefravær?"

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

"Spørgsmålet om sygefravær kan være meget ømtåleligt for medarbejderne," sagde Hans Friis fra IT- og Telestyrelsen på sin gruppes vegne. "Det kan derfor anbefales at gå meget detaljeret til værks. Det kan være med til at skabe tryghed."

Det var vigtigt, at både udarbejdelsen og implementeringen af politikken gik for sig på en 'ordentlig' måde. "Baglandet skal være helt med," sagde han. "Politikken skal ikke handle om, at man vil 'trække' folk tilbage til arbejdspladsen før tid – men om, at ledelsen og medarbejderne har et fælles ansvar for at håndtere sygefravær godt."

Han foreslog at overveje processen i tre trin: a) Før samtalen; b) Selve samtalen og c) Efter samtalen.

A) Det kunne nok være praktisk med en kontakt efter 14 dages sygefravær – uden at der var tale om en 'egentlig samtale'. TR'ens rolle skulle være afklaret, og det statistiske grundlag omkring sygefravær skulle være oplyst.

B) Det gode spørgsmål var, hvem der skulle føre samtalen. Måske kunne den syge have valgfrihed mellem flere ledere.

C) Endelig skulle man nøje overveje, hvad parterne skulle foretage sig bagefter – hvordan der skulle følges op. "Det er vigtigt at sikre et roligt forløb, så medarbejderen fx ikke føler sig presset," mente han.

En anden gruppe understregede, at en sygefraværspolitik i høj grad kræver **åbenhed** herom, og at der er klare retningslinier for dokumentation af fraværet og for udarbejdelsen af handleplaner.

”Det er vigtigt, at samtalen er en positiv, struktureret dialog og ikke som udgangspunkt en ’sag’,” sagde Jes Hermansen, Kort- og Matrikelstyrelsen. ”Man skal overveje sit motiv til samtalen: Skal sygefraværet bare holdes nede af hensyn til arbejdspladsen – eller fører man samtalen (også) af hensyn til den enkelte medarbejder?”

Sygefraværet kan nu også bare være for højt, lød det fra salen.

Mikkel Planthin, Personalestyrelsen, rejste et lille advarselsskilt om ikke at gå for detaljeret til værks i de generelle retningslinier. ”Der skal være plads til det konkrete og individuelle,” sagde han. I øvrigt mente han, at man kunne tage en samtale – eller rettere kontakt – på et så tidligt tidspunkt, at ingen ville anse det for en ’sag’. ”Man kunne jo gøre det automatisk efter tre dages sygefravær!” foreslog han.

Trivsel og sundhed: ”Den daglige dialog er vigtigst”

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

Den gruppe, som Christina Vastrup, Danske Dekommissionering, sad i, understregede vigtigheden af, at ’baglandet’ på forhånd var med, når der skulle fastlægges emner/temaer i SU.

Der skulle gives god information om formålet med undersøgelsen. Undersøgelsen skulle ikke være for snæver men belyse flere parametre, og man skulle sørge for en god dialog i de enkelte afdelinger om både spørgeskema og resultater. Måske skulle en arbejdsgruppe under SU tage sig af ’rugbrødsarbejdet’.

”Husk så i øvrigt, at den daglige dialog er vigtigst – uanset om man har spørgeskemaundersøgelser eller ej,” sagde Christina.

Den anden gruppe, der for de flestes vedkommende kom fra Fiskeriinspektorat Øst, fandt det svært at føje noget til. De fandt det dog vigtigt med en vis afstand mellem de forskellige spørgeskemaundersøgelser. ”Sørg for god timing,” sagde de. ”Det nytter ikke noget at spørge medarbejderne i SKAT, Maribo, 14 dage før de skal begynder i Ringkøbing.”

Et andet godt spørgsmål var, hvordan man kunne sikre, at medlemmerne af SU havde den rette **føling** med, hvordan medarbejderne som helhed så på tingene. ”Det er jo kun på den måde, vi kan få input til arbejdet i SU,” sagde de. Men de havde ingen opskrift.

Janus Broe Malm, Samarbejdssekretariatet, erindrede om, at vi i staten har 2.000 institutioner af vidt forskellig størrelse, og at det måske især var i de store, at det kunne være vanskeligt at have den rette ’føling’ med medarbejderne, når centrale spørgsmål skulle drøftes i SU.

Mikkel Planthin, Personalestyrelsen, sagde – omvendt – at mange forhold omkring trivsel på arbejdspladsen handler om konkrete, personlige relationer, hvor SU ikke kan gøre den store forskel, fordi det ikke er involveret.

Senior: "Seniorer kan ikke motiveres med penge"

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

Ole Hejlskov Nielsen, Bornholms Erhvervsskole, præsenterede sin gruppes forslag.

"Giv fx seniorerne:

- Deltid + delpension
- Aldersreduktion (svarende til lærernes overenskomst (175 timer om året))
- Deltid + ekstra oveni, hvis de deltager i videndeling med yngre kolleger"

"Kan man motivere med penge for at få seniorerne til at blive længere? spurgte ordstyreren.

Det var der udbredt enighed om, at man **ikke** kunne. Men måske kunne man motivere med ekstra ferie/fritid.

Kompetenceudvikling: "Kompetenceoversigter bliver ikke altid brugt til noget"

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

Karin Mogensen, Jobcenter Herlev, der var talsmand for sin gruppe, sagde, at forretningsstrategien skal udmøntes i konkrete mål for, hvor virksomheden skal hen og hvilke kompetencer, det kræver hos medarbejderne. Medarbejdernes kompetencer afdækkes via spørgeskemaundersøgelser, MUS og drøftelser i SU.

"Så ved vi, hvad vi har, og hvad vi mangler," sagde Karin. Udviklingsaktiviteterne prioriteres – under hensyn til økonomi og forventet effekt – og evalueres efter et år.

En anden gruppe var helt enige og tilføjede, at det skulle drøftes på "alle SU-niveauer". De lod også falde en bemærkning om, at det med en kompetenceoversigt over alle medarbejderne lød både godt og rigtigt, men "kompetenceoversigter bliver desværre ikke altid brugt til noget," sagde de.