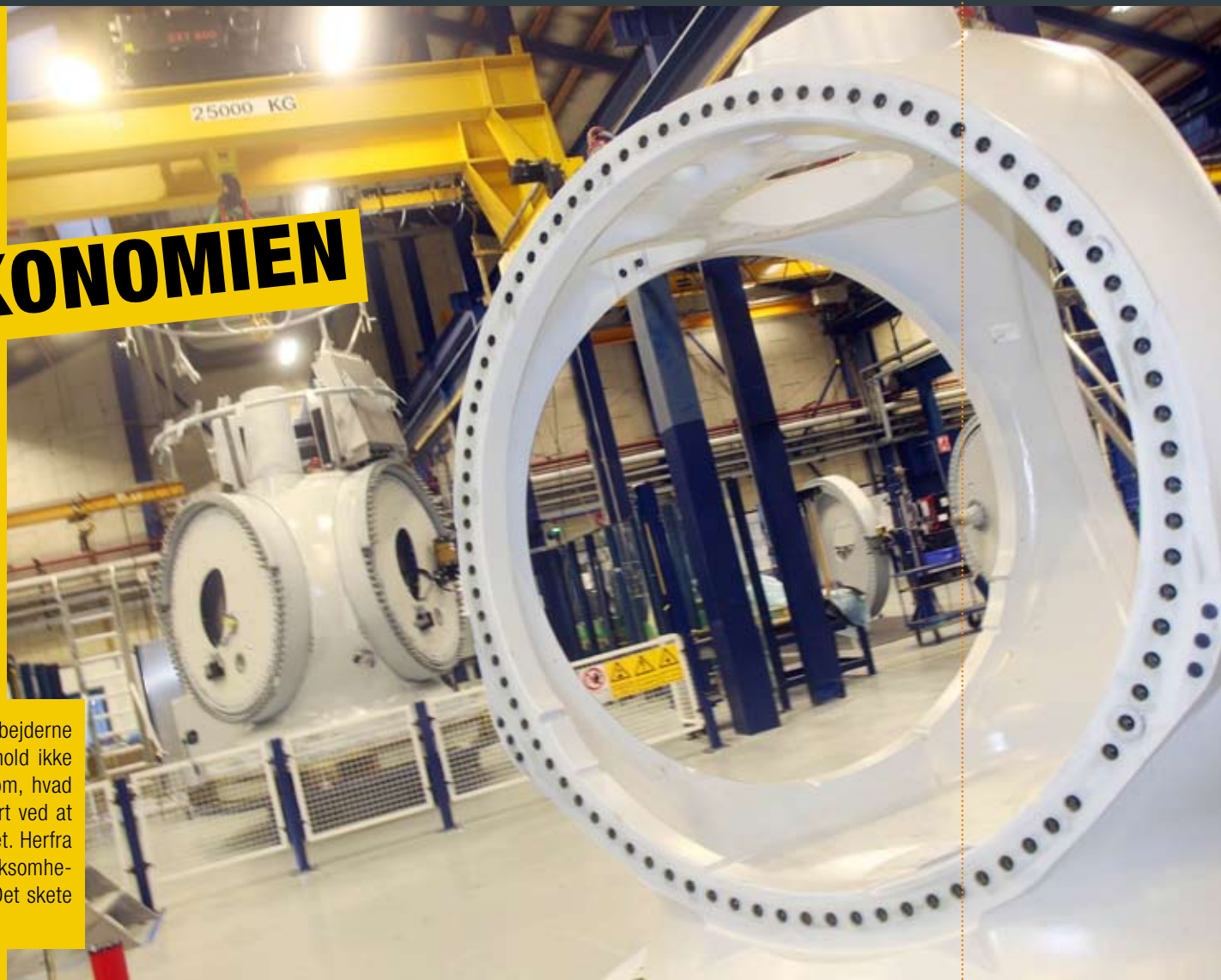


TRIVSEL ER GODT FOR ØKONOMIEN

DIALOGMØDER, TRIVSELSMÅLINGER OG EN BEVIDSTHED OM, AT MAN TALER ORDENTLIGT TIL HINANDEN, ER BLEVET EN DEL AF HVERDAGEN PÅ VESTAS. DET KOM BAG PÅ BÅDE TILLIDSREPRÆSENTANTER OG LEDELSE, DA DET VISTE SIG, AT NOGLE MEDARBEJDERE IKKE HAVDE DET GODT

- Vestas fik i 2008 lavet sin første trivselsundersøgelse. Medarbejderne havde klaget til tillidsrepræsentanterne over, at forskellige forhold ikke var i orden – eksempelvis følte de sig for dårligt informeret om, hvad der foregik i virksomheden. Tillidsrepræsentanterne havde svært ved at trænge igennem til ledelsen og sagen kom i samarbejdsudvalget. Herfra hentede de hjælp hos TekSams konsulenter, der foreslog, at virksomheden fik målt sin tilstand ved hjælp af en trivselsundersøgelse. Det skete – og den var overraskende dårlig.



Af **Ingrid Pedersen**
Foto: **Birgitte Rødkjær**

Tenna Allerslev:
- Fyringer skaber
utryghed. Men i
den slags situa-
tioner er det også
vigtigt at kunne
tale sammen.



Alle havde dengang opfattet Vestas som en god arbejdsplads, men da undersøgelsen blev offentliggjort, viste tallene sort på hvidt, at der var problemer med både sexchikane, vold og mobning. Ikke i noget voldsomt omfang, men nok til at tage det alvorligt, for Vestas placerede sig dårligere end gennemsnittet i andre brancher.

- Vi undrede os over, at det ikke var blevet opdaget, siger tillidsrepræsentant Peter Skaanning, 3F. Han går ud fra, at kollegerne bare havde affundet sig med situationen og tænkt: "Nåh ja, sådan er det at være på en stor arbejdsplads".

Men samtidig var det på det tidspunkt, hvor Vestas udviklede sig lynhurtigt, og der hele tiden skete udvidelser, og der nærmest dagligt kom nye kolleger.

- Men netop de hurtige forandringer betød også, at folk gerne ville vide noget om, hvad der skete, siger Peter Skaanning.

I dag starter alle arbejdsdage med et lille infomøde, så alle får et overblik over, hvordan situationen er, og hvad der skal laves i dagens løb.

Teater om mobning

Som noget af det første nedsatte samarbejdsudvalget

grupper, der skulle finde løsninger på problemet, og et dialogteater blev inviteret til at vise et teaterstykke om mobning. Det er en teaterform, der også aktivt inddrager medarbejderne og inddrager deres forslag til handling. Teatrets arbejdsform er, at stykket bliver skabt ud fra episoder, som de har researchet sig frem til på virksomheden, så problemstillingerne er genkendelige.

Kort om adfærd

Et af de første konkrete resultater var at lave nogle små kort med aftaler om, hvordan man opfører sig overfor hinanden. Kortene har fem punkter, som grupperne havde diskuteret sig frem til, og de handler om at:

- Tale med hinanden – ikke om hinanden.
- Respektere andres holdninger, og, at det er tilladt at sige fra.
- Udvide omsorg og respekt.
- Respektere de beslutninger, der er taget.
- Bidrage med en positiv adfærd.

Der er nemlig ikke tale om, at man ikke må komme med sjove bemærkninger eller, at samtalerne altid skal være helt stuerene. Sådan skal det ikke være. Men har



Hver gang et nyt trivelsbarometer foreligger, bliver det drøftet

man en dag, hvor det ikke er sjovt at blive kaldt 'Fede Pede', eller synes man, at mængden af vitser, der gør grin med homoseksuelle, er blevet lidt for overvældende, er det ens eget ansvar at gøre opmærksom på, at nu er det nok.

En stor, stærk, veltrænet kollega havde for eksempel en vane med at hilse på kolleger med nogle ordentlige dunk i ryggen. De var venligt ment, men kunne være så voldsomme, at det gjorde ondt, og det måtte kollegerne gøre ham opmærksom på.

Skema hver måned

Produktionschef Tenna Allerslev kom til Vestas i december 2009, og selv om der allerede var sket meget, kunne hun se, at der stadig var meget at arbejde med.



Man skal selv sige fra, når det ikke er sjovt



Tillidsrepræsentanterne
Peter Skaanning (t.v.) og Thomas Merker



- Jeg mente for eksempel, at det var nødvendigt at gøre diskussionerne mere afdelingsspecifikke, siger hun. For diskussionerne bliver for overfladiske, hvis 'Lager og vedligehold' skal diskutere problemstillinger, der hører hjemme i 'Gitter-afdelingen'. For konstant at vide, hvordan medarbejderne har det, skal alle medarbejdere en gang om måneden udfylde et skema med en række spørgsmål om for eksempel:

- Er du glad for at gå på arbejde?
- Kan du stole på udmeldinger fra fabriksledelsen?
- Kan du følge arbejdstakten?
- Er der konflikter i din afdeling?
- Har I et godt kammeratskab kollegerne imellem i afdelingen?

Skemaet afleveres anonymt i en postkasse, når arbejdsdagen er slut, og teamlederen taster svarene ind på sin computer – og så omdannes svarene til mere eller mindre smilende grønne og røde smileyer ud for de enkelte punkter. Hver måned, når et nyt trivselsbarometer foreligger, mødes medarbejdere, teamledere og en højere placeret leder og gennemgår resultatet. Hvis der er røde smileyer, bliver de drøftet – og de grønne bruges til at fremhæve, hvad der skal til for at opretholde niveauet.

Ingen dumme svin

Problemet med mobning eller anden u hensigtsmæssig adfærd skyldes ikke usympatiske kolleger – eller regulært dumme svin.

- Dem har vi simpelthen ikke her på Vestas, siger både Tenna Allerslev og tillidsrepræsentanterne Thomas Merker og Peter Skaanning. Den type personer får ikke fodfæste på Vestas, siger de. Her er en arbejdskultur, der styrker, at man opfører sig ordentlig overfor hinanden. Og når man ikke gør det, er der som regel en forklaring, og så er der tale om et problem, som ledelsen tager hånd om. Er der problemer med brok-



Informationstavler betyder, at alle bliver bedre informeret om, hvad der sker.

TRIVSEL ER GODT FOR ØKONOMIEN

hoveder, der ødelægger humøret for kollegerne, tager teamlederen og medarbejderne en dialog om sagen.

Forandringer

Vestas har som bekendt været igennem flere store fyrringsrunder.

- Og netop i den slags forandringsprocesser er det vigtigt med dialog, understreger Tenna Allerslev. Selv om fyringer skaber utryghed, fremhæver hun, at det er vigtigt, at man kan tale ordentlige sammen også i den slags alvorlige situationer.

Sygefravær faldt

Den seneste trivselsmåling viser, at medarbejderne trives bedre, og at en stor del af problemerne er forsvundet – og i hvert fald er sygefraværet faldet fra over fem procent til omkring tre procent.

Teamleder Hans Venø siger, at der har været en positiv start på trivselsmålingerne og de efterfølgende møder. Målingerne bliver taget alvorligt.

- Og tilfredse medarbejdere er økonomisk godt for virksomheden, tilføjer han.

- Vi tror på det, og det skal vi, understreger Peder Skaanning. Teambuilding er med til at gøre de danske

medarbejdere til de dygtigste og mest produktive i verden. Og det skal de være.

- Vi konkurrer jo også med Vestas-medarbejdere i andre dele af verden, minder Thomas Merker om.

- Og i betragtning af, at man generelt mener, at 30 procent af alt sygefravær skyldes problemer på arbejdspladsen eller dårligt psykisk arbejdsmiljø, tyder det på, at vi har fat i noget af det rigtige, siger tillidsrepræsentant Thomas Merker.



Hvornår er det chikane? Det kan være svært at afgøre, men debatten på Vestas har fået kollegerne til at tænke over det.

