



HOS ARBEJDSSKADESTYRELSEN GIVER TILLID OG RESPEKT LØSNINGER I SAMARBEJDSUDVALGET

Medarbejderne i Arbejdsskadestyrelsen har været gennem nogle barske år. Afskedigelser og kritik i medierne af sagsbehandlingen har sat sit præg på arbejdslivet. Det får ikke tillidsrepræsentant for HK'erne Gitte Korsgaard til at miste modet på at finde løsninger i samarbejdsudvalget. Løsningerne kommer, når samarbejdsudvalget er præget af tillid og en god samarbejdsånd.

I Arbejdsskadestyrelsen er der ikke langt fra idé til handling. Da der skulle afskediges medarbejdere, blev der lavet en drejebog i samarbejdsudvalget for en human varslingsproces, med tilpasset hjælp til den enkelte medarbejder. Da tillidsrepræsentanter og ledelsen diskuterede en sammenlægning af samarbejdsudvalget og miljøudvalget, blev der lavet en workshop, hvor medlemmerne af udvalgene sam-

men udformede sammenlægningen. Og da der blev lavet organisationsændringer kunne medarbejderne ønske, hvilket team de gerne ville indgå i.

Tillidsrepræsentanterne har fået løsninger igennem, som gavner både deres bagland og arbejdspladsen. Årsagen til successen findes i en særlig samarbejdsånd – en respekt mellem leder- og medarbejdersiden.

”Her kommer vi ikke ind og banker og bordet og er utilfredse for at være utilfredse”, fortæller HK-tillidsrepræsentant Gitte Korsgaard, der arbejder som webmaster hos styrelsen.

Det vi siger, bliver ikke fejlet af bordet

Gitte Korsgaard har været tillidsrepræsentant på stedet de seneste 5 år. Gennem årene har hun et mantra, der har drevet hendes arbejde: Hun vil

være en samarbejdspartner, der finder løsninger.

I dag er det en fornøjelse at komme til samarbejdsudvalgsmøder eller ”medindflydelsesorganet” (MIO), som det hedder efter sammenlægningen med miljøudvalget. Medlemmerne er sammen lykkedes med at opbygge en samarbejdsånd, hvor begge sider tager hinandens forslag og synspunkter alvorligt.

”Det, vi siger, bliver ikke bare fejlet af bordet. Hvis det ikke kommer igennem, er der rigtig gode argumenter for det”, siger Gitte Korsgaard

Respekt og gode argumenter er vejen til samarbejde.

Argumenterne spiller en stor rolle på møderne. ”Vi har respekt for hinanden, fordi vi lytter og fordi vi er velforberejede, når vi siger noget,” forklarer Gitte Korsgaard.

”Hvis vi vil have noget igennem, har vi tal og beviser med. Vi kender cheferne godt. Nogle chefer skal have et excel-ark, der viser et forslag, nogle skal rundt i huset og snakke med folk. Det forbereder vi os på. Og så tænker vi hele tiden i løsninger. Hvis telefonen ringer rigtig meget mere på en måned i den ene afdeling end i den anden, så sætter vi os sammen for at tænke kreative løsninger – ikke bare for at brokke os.”

Når man går velforberejet til mødet, med mod på løsninger og en positiv indstilling, får man meget mere igennem, mener Gitte Korsgaard. Men samarbejdsånden kommer ikke natten over. Arbejdspladsen kan være præget af mistillid mellem medarbejder og ledelse, og så hober barriererne sig

op.

Det betyder ikke at skuden ikke kan vendes. Tilliden kan gro i små skridt. Det kan starte med en workshopdag.

”Lav en workshop, hvor I diskuterer, hvordan I vil samarbejde. Gå ind i det med åbent sind, og hæng nogle af de gamle roller udenfor døren og begynd at arbejde som en gruppe frem for enkeltpersoner”, fortæller Gitte Korsgaard.

Tilliden kan mærkes hos medarbejderne

Når Gitte Korsgaard samarbejder med ledelsen, betyder det ikke, at hun har glemt sin rolle som vogter af kollegaernes interesse. Den tillid, der er mellem hende og lederen, skal også gøre en forskel ude på arbejdspladsen. Det kræver, at medarbejderne ved, hvad der sker i udvalget, og at Gitte Korsgaard ved, hvad der rører sig hos medarbejderne. Når et møde i udvalget er slut, sender hun derfor en mail rundt med hendes pointer og opmærksomhedspunkter til medarbejderne. Hun gør sig selv synlig og tager ofte sin bærbar i hånden og sætter sig ved et andet team en dag.

Gitte Korsgaard kalder ind til stormøde, hvis større problemer dukker op, og inviterer gerne faglige sekretærer fra HK eller lederen selv ind til diskussion.

”Medarbejderne har været frustreret, særligt over kritikken i medierne af sagsbehandlingen. De har følt sig ramt på deres stolthed. Det har jeg lyttet til og taget med videre”, siger Gitte Korsgaard. I den situation har det været afgørende, at samarbejdsånden og respekten mellem parterne er stor.

”Fordi jeg altid har en positiv indstilling til samarbejdet, så smider lederne også, hvad de har i hænderne, hvis jeg fremlægger et alvorligt problem.”