



Lokalerne er flotte og nye. Men de er intet værd, hvis de ikke rummer rare og produktive arbejdsmiljøer. Netop på trivslen haltedede for studieadministrationsmedarbejdere hos Erhvervsakademiet Lillebælt. Men efter en periode med målrettet indsats er medarbejdertrivslen nu højere end nogensinde. På billedet er leder af studieadministrationen, Rikke Budden.

Trivslen var i bund. Men så gjorde de noget ved det

Medarbejdertrivslen blev målt uacceptabelt lavt for blot to år siden i studieadministrationen på Erhvervsakademiet Lillebælt. En målrettet indsats på flere planer har vendt stemningen 180 grader. Nu er trivslen over middel.

UDDANNELSE

Rune Heidtmann

ruhe@erhvervsavisenfyndk

ODENSE: Leder af studieadministrationen på Erhvervsakademiet Lillebælt, Rikke Budden, havde for to år siden et kedeligt problem. Flere af hendes medarbejdere var langtidssygemeldte med stress, og hun så ned en nedslående medarbejdertrivselsundersøgelse, som fortalte at studiesekretærene på akademiets uddannelser havde mistet engagementet, og havde svært ved at se sig selv have en fremtid på arbejdspladsen. Situationen blev ikke lettere af, at Erhvervsakademiet Lillebælts uddannelser, der på det tidspunkt lå på seks forskellige adresser i Odense, nu skulle samles i én bygning. Derfor skulle studieadministrationens 6 småkontorer nu samles til ét stort kontor. Den bevægelse gjorde medarbejderne utrygge.

Rikke Budden satte derfor

gang i et større forløb, som skulle højne medarbejdertrivslen. Hun fik hjælp af konsulent Rikke Bech Skougaard fra Hybjerghus, der arbejder med at optimere og håndtere arbejdsprocesser og stress op arbejdspladsen. Sammen skræddersyede de forløbet for studieadministrationens medarbejdere, som angreb problemerne på flere fronter, først og fremmest skulle der etableres et fællesskab med en fælles vision for det kommende fælleskontor. Derefter skulle medarbejderne rystes sammen som et hold, og så skulle den personlige effektivitet af hver medarbejder højes, siger Rikke Bech Skougaard.

- Medarbejdertrivsel og effektivitet på arbejdspladsen hænger sammen, for hvis man har overskud til sine opgaver, så smitter den gode stemning ud i kontoret.

- Og hvis man vil dårlig trivsel til livs, så nytter det ikke noget at sende medarbejderne på et konflikthåndte-

ringskursus, og så regne med at problemet er ordnet. Det er en lang process, hvor man skal arbejde kontinuerligt på det, indtil det sidder på ryggraden, siger Rikke Bech Skougaard.

Og det har de også gjort i studieadministrationen på Erhvervsakademiet Lillebælt. Forløbet har kørt i knap to år, og medarbejderne har i snit brugt halvanden dag om måneden på at udvikle sig i fælles retning.

Stemningen var håbløs

Da kontoret blev samlet, var stemningen blandet. Medarbejderne kunne sagtens se fornuften i at sidde på samme kontor i stedet for seks forskellige adresser. Det sparede dem jo en masse transporttid, når de var på fælles møder. Men det for nogle svært at finde deres nye roller. Derfor hold Rikke Bech Skougaard individuelle trivselssamtaler, for at finde ud af, hvor udgangspunktet var:

- Over halvdelen af medarbejderne græd ved de her samtaler. De var frustrerede og kede af stemningen og det manglende engagement. Her talte vi så om, hvad de frygtede ved sammenlægningen, og hvordan vi kunne løse det. Arbejdet med at ryste holdet sammen hjalp meget på det problem. Det er nemmere at arbejde sammen og kommunikere med folk man føler man kender, siger Rikke Budden:

- Vi fik lavet Garuda-personlighedsprofiler på alle medarbejdere, og så fik medarbejderne resultatet på sig selv og de andre at vide.

- Derefter arbejdede vi med, hvordan man kan optimere sin kommunikation til de forskellige personligheder. Og det har vi fået meget positive tilbagemeldinger på. Ikke fordi man ikke kan snakke sammen uden at kende hinandens personlighedsprofil. Men fordi, medarbejderne føler, at de kender hinanden

bedre, siger kontorchef Rikke Budden.

Kulturen er vigtig

En stor del af arbejdet med at få en fælles kultur på studiekontoret var at få alle de små ting på plads. De før 6 grupper af studiesekretærer havde hver deres subkultur, som nu skulle laves om til en. Det var en svær øvelse, siger Rikke Budden.

- Skal man pynte op til jul? Skal man høre radio på kontoret? Har man samtaler i kontoret, eller går man uden for? Det lyder småt, men det er utroligt vigtigt at blive enige om den slags ting, så man undgår konflikter, der kan hobe sig op. Vi brugte faktisk meget tid på at snakke om den slags ting, men de er så også ude af verden nu, og vi kan bruge kræfter på andre ting.

En af de vigtige ting ved sammenlægningen var også at optimere de arbejds gange, som der er på kontoret. Alle

havde deres egen måde at gøre tingene på. Men fælles retningslinjer og fokus på procesoptimering frigjorde meget tid til andre opgaver, fortæller Rikke Budden.

- Der er rigtig mange små opgaver i en studieadministration, og det svært at huske dem alle i hovedet. Så vi har arbejdet med systemer, der kan sætte det hele i system, som både gør det hurtigere og nemmere, og som ikke fylder så meget i folks hoveder, siger hun.

Forløbet med medarbejdertrivslen er i princippet færdigt nu. Og Studieadministrationen på Erhvervsakademiet Lillebælt er helt synligt blevet en bedre arbejdsplads, siger Rikke Budden. - Vi har ikke flere stress-sygemeldinger og i den seneste medarbejdertrivselsundersøgelse ligger vi markant højere end de fleste andre afdelinger her i huset. Så man må sige, at det store arbejde vi har lagt i det, har båret frugt, siger hun.