



Leder Erik Lunde og tillitsvalgt Eirin Pettersen er stolte over å ha fått Arbeidsmiljøprisen. Reell medvirkning, nærværsfaktorer og tillit er viktige faktorer i vårt eget arbeidsmiljø, sier de.

Kul og kommunal

I hele 117 år har Analysesenteret ført kontinuerlig tilsyn med befolkningens helse gjennom kontroller av mat, vann, miljø og luft. Samtidig har IA-bedriften ført et godt tilsyn med helse, miljø og sikkerhet på egen arbeidsplass. Det fikk de Trondheim kommune Arbeidsmiljøpris for.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik/Idébanken
Publisert: Januar 2010

I følge juryens begrunnelse har ledelsen og de nå 24 medarbeiderne siden 2004 stått i en kontinuerlig omstillingsprosess for å møte nye

utfordringer. Det har krevd stor grad av fleksibilitet, omstillingsevne, kompetanseutvikling og produktivitetssøkning.

Utmerket tilsyn med arbeidsmiljø

Juryen sier at enheten oppfyller veldig bra tildelingskriteriene til Arbeidsmiljøprisen. Disse er reell medvirkning, gode kollegiale forhold, godt arbeidsmiljø, samt at man gjør det lille ekstra for en bedre hverdag. De har i lang tid hatt lavt sykefravær, som kan være en indikasjon på god nærværskultur.

Vi tok turen til Analysesenteret i Trondheim, for å finne hemmeligheten bak vinneroppskrifta.

«Vi»-følelsen

Leder Erik Lunde tar i mot og forteller at de allerede ved omleggingen fra næringsmiddelkontroll til Analyse-senteret i 2004 valgte å fokusere på «vi-faktoren». – I dag leverer vi analysetjenester til Trondheim kommune, andre offentlige etater, næringsliv og privatpersoner. Senteret har spesialisert seg på analyser av blåskjell, parasitter og legionella. – Vi er tillegg svært viktig for beredskapen for kommunens drikkevann og miljø.

Reell medvirkning

Årsakene til at Analysesenteret utmerker seg godt i forhold til arbeidsmiljø og inkludering er mange. I følge leder Erik Lunde er det et pluss at de er en liten enhet hvor de fast ansatte kjenner hverandre godt. Dermed blir

det lettere å hjelpe hverandre på jobb og finne på ting sammen på fritiden.

– Vi har en aktiv arbeidsmiljøgruppe (AMG), hvor det er populært å være med. Og vi har en handlingsplan som de ansatte har vært med å utforme. Et punkt er her at alle ansatte har et ansvar for å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Det skaper forankring.

Høyt nærvær

– En annen ting er at vi har en samstemt ledergruppe, sier Lunde. – Vi har felles holdninger og fordeler mye ansvar blant de ansatte. Vi gir mye tillit og alle skal føle at de er verdsatt. Jeg mener at lederen har et stort ansvar for å bidra til at folk har det bra på jobb ved å sette av nok tid til å være tilstede, og møte de ansatte når de trenger det. Her får han god hjelp av to fagledere ved enheten.

Enheden kan også skilte med høy nærværspersent. 94,4 prosent tilstedeværelse hittil i 2009 vitner om et godt arbeidsmiljø. – Jeg klarer ikke å være borte fra jobben jeg, smiler Lunde. Han mener mange får både støtte og hjelp av kolleger på jobben. Det har han selv opplevd, og regner med at han har få fraværsdager i sin periode som leder.

Høy kompetanse

– Hos oss tror jeg nok at alle kjenner ansvaret sitt, og hva de skal gjøre. Vi

er en akkreditert bedrift, noe som betyr at vi tre ganger i året får kontroller som følger oss opp og sjekker kvalitetssystemet vårt. Det er viktig. Jeg opplever det som at de ansatte er stolte over arbeidsplassen sin. Vi er en bedrift med høykompetanse, hvor de fleste har tre eller femårig høyskole/universitetsutdanning. Samtidig er vi hele tiden bevisste på at vi er en del av Trondheim kommune.

Gode på inkludering

– Jeg vil påstå at vi er gode på inkludering av nye folk. De blir tatt vare på og får tett oppfølging. Her er både studenter på utplassering og vi har et samarbeid med NAV der mellom to og fire stykker får opplæring i en analysemetode hos oss. – Disse er en ressurs, fordi de ofte stiller spørsmål ved metodene våre som vi ikke har stilt før. For vi kan jo det! Nye øyne gir nye spørsmål, sier fagleder Arne Jensen. – Vi er svært bevisste på å ta vare på hverandre, og spesielt de nye. Her er det klima for å si i fra, og for å spørre. Jo mer man spør, jo bedre er det.

Reell medvirkning gir godt arbeidsmiljø

– Jeg føler at jeg har reell medvirkning på det jeg gjør. Det sier tillitsvalgt i Fagforbundet Eirin Pettersen om noe av årsaken til prisen.

Britt Maaø er Analysesenterets sist ansatt. – Her er det stort fokus på inkludering. Jeg har blitt tatt i mot på en svært positiv måte, sier hun.



– Det første som slår meg er at hverdagsrutinene er de viktigste, sier Eirin Pettersen. Det er viktigere en både tur i skog og mark og nye treningsapparater. Fungerer ikke hverdagen på jobb, fungerer ingenting.

Hun tenker blant annet på at de ansatte jobber i team etter en rotasjonsliste. Det betyr at de ansatte skal kunne utføre flere typer oppdrag, ikke bare sin egen spesialitet. – Det koster selvsagt tid og penger i forhold til opplæring, men vi blir mer fleksible

i forhold til sykdom og ferier, og skjønner viktigheten av hver enkelt jobb – vi tar ansvar på en annen måte. Dessuten blir man ikke så fort lei av jobben heller, påpeker Pettersen.

I dag settes rotasjonslisten opp av de ansatte, noe som har ført til betydelige mindre omrokkinger.

Ledernærvær

Hun opplever arbeidsplassen sin som mangfoldig. – Vi har god kommunikasjon og stor fleksibilitet. En annen fordel

vi har er at lederen er så nær. I tillegg er vi en liten enhet, dermed er det enkelt for ham å fange opp ting. Han er en lydhør leder, når jeg har bruk for det, sier Eirin Pettersen. Men for all del, det er ikke bare sukker og søt-suppe hos oss.

Verneombud Arild Forbord støtter opp om det Eirin Pettersen sier. Å være verneombud er en enkel jobb i denne bedriften. – Vi har liten utskifting av folk, i tillegg ligger

handlingsplanen i bunnen. Vernerunden en gang i året gir rom for å ta opp langt mer enn bare fysiske arbeidsforhold. Og alle forslag behandles seriøst og forsøkt oppfylt så lenge det ganger arbeidsmiljøet.

– Hverdagen fungerer godt, innrømmer Forbord. – Vi har også fokus på at det er lov å komme på jobb uten å være i topp humør en gang i blant.

Nøkkelen til å skape god kommunikasjon på arbeidsplassen har de

ansatte selv utarbeidet. Den ble oppdatert i januar i år. De viktigste nøklene er:

- Godt humør.
- Man skal ikke snakke om hverandre, men til hverandre.
- Ha åpenhet. Det er lov å stille spørsmål.
- Være vennlig og hjelpsom.
- Ønske om å gjøre hverandre god.

Faktorer som bidrar til det gode arbeidsmiljø

- De ansatte har i fellesskap utarbeidet en omfattende handlingsplan for arbeidsmiljø
- De har egen plan med tiltak og målsetting for kompetanseutvikling
- De føler ansvar for arbeidsplassen og hverandre, og har et sterkt eierskap til enheten
- Meget høy trivselsfaktor jf medarbeiderundersøkelser.
- Høyt fokus på HMS- arbeid. Den årlige vernerunden gir mange forslag/forbedringstips. Tiltak prioriteres og gjennomføres.
- Tar oppgaven som IA bedrift alvorlig. Vi tar i mot ungdom og voksne som trenger arbeidspraksis
- Vi er og skal være i front vedrørende arbeidsmiljøet blant alle enhetene i kommunen.

Analysesenteret skal jobbe videre med

- Nærværsfaktorer og sykefraværsoppfølging
- Trene på å holde «arbeidsmiljøformen» ved like og bli enda bedre.
- Styrke kompetansen og arbeidsmiljø med vekt på blant annet tilbakemeldinger

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
–inkluderende arbeidsliv www.idebanken.org

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.