

1.1.17.12 Trivselspolitik

1.1.17.12 Trivselspolitik

Rambøll Håndbogen beskriver, hvilke mål vi har for virksomheden, og hvordan vi ønsker at håndtere vores trivsel. Du vil her kunne finde en beskrivelse af de midler, som sikrer en optimal trivsel. Skulle der opstå behov for rådgivning og vejledning, kontakt venligst HR-Jura.

Indholdsfortegnelse:

1. **Trivsel i Rambøll – en målsætning.**
 2. **Hvordan understøtter vi trivslen i Rambøll?**
 3. **Hvis det alligevel går galt?**
 4. **Chikane og mobning**
 5. **Rådgivning**
6. **Trivsel i Rambøll – en målsætning**
Rambølls målsætning er, at den enkelte medarbejder føler sig tryk og trives. Når medarbejderne trives, udvikler de sig til gavn for virksomheden og sig selv. Trivsel giver resultater i form af mere tilfredse medarbejdere, større effektivitet, lavere personaleomsætning og mindre sygefravær.

Rambøll har gennem hele virksomhedens levetid lagt stor vægt på medarbejdernes tryghed og trivsel. For at citere fra Rambøll Filosofien, der danner grundlag for Rambølls Kerneværdier:

”Tilfredse medarbejdere

Det er målet for Rambøll Familien. Det daglige arbejdsliv er en væsentlig del af ens tilværelse, og det skulle ikke være nødvendigt at underbygge påstanden om, at tilfredshed (med større ord: glæde – lykke) er et ønskemål for ethvert menneske. Og set i dette perspektiv må alle andre Rambøll målsætninger i virkeligheden betragtes som midler, nødvendige eller praktisk betonedede for at nå målet.”

Samtidig må vi erkende, at dagligdagen her i begyndelsen af det 21. århundrede er turbulent og omskiftelig. Vi er en projektstyret virksomhed, der time for time, dag for dag, arbejder for at opfylde kundernes ønsker herunder de med kunderne aftalte tidsfrister. Samtidig er vi en meget konjunkturfølsom virksomhed. Dette er ydre vilkår, som er givet. Vi kan ikke ændre samfundsudviklingen eller den generelle markedssituation, men er nødt til at agere på markedsvilkår for at bevare vores konkurrencekraft. Men dette skal ske med ansvarlighed.

Et væsentligt element i vores trivsel er, at der løbende føres en åben dialog, og at den enkelte medarbejder løbende får den ønskede og nødvendige tilbagemelding – generelt som led i de årlige MUS-samtaler, men især også i dagligdagen i forbindelse med de mange projekter, som er grundlaget for hele vores virksomhed. Rambøll har således igangsat en række forskelligartede tiltag, der skal styrke og udbygge en sådan ”feedback-kultur”. – I denne forbindelse er det vigtigt også at huske en særlig gruppe, nemlig de medarbejdere der er udstationeret eller udlånt til andre afdelinger eller selskaber inden for Rambøll Gruppen. Vi skal sikre, at disse medarbejdere ikke glemmes, men fortsat føler sig som en værdsat Rambøll-medarbejder, hvis trivsel vi tager hånd om.

Et andet væsentligt element er god planlægning af vores ressourceanvendelse. Også her har vi styrket vores indsats gennem implementering af et ressourceplanlægningsværktøj

(RESPLAN), der løbende giver den enkelte medarbejder og virksomheden et overblik over arbejdsbelastningen. Det er ledelsens ansvar at sikre, at arbejdsbelastning og andre forhold af betydning for den enkeltes arbejdssituation, indgår i den løbende drøftelse med medarbejderen.

Rambøll ønsker at være kendetegnet ved engagement, arbejdsglæde, høj kvalitet og gode resultater. Dette vil ofte medføre en situation, hvor dagligdagen er præget af travlhed og hektisk aktivitet. Det er vores mål at opnå trivsel for alle medarbejdere og at undgå negativ stress og andre negative faktorer, der modvirker arbejdsglæden.

Målet er at alle medarbejdere ser sig som en del af et hold, der begejstret arbejder sammen på spændende projekter. Vi har en fælles opgave og et fælles ansvar for at skabe og fastholde denne holdånd. Én måde, hvorved vi sammen styrker denne fællesskabsfølelse, er at fokusere på succeser, anerkende hinandens indsatser og sammen tage vare på hinandens trivsel.

7. **Hvordan understøtter vi trivslen i Rambøll? – konkrete tiltag**

Nogle af de værktøjer som ledere og medarbejdere i Rambøll har til at skabe god trivsel med:

- Informationskanaler – Åben kommunikation
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Kompetenceudvikling
- Ressourceplanlægning
- Meningsmåling
- APV – det fysiske og psykiske arbejdsmiljø
- Interesseorganisationer (dialog med ledelsen om arbejdsforhold)
- Sociale arrangementer
- Tekniske ekskursioner
- Pension & sikring
- Forebyggelse af stress
- Rambøll Håndbogen
- Introduktion af nye medarbejdere

Informationskanaler

Målet er, at alle får de rette informationer til det rigtige formål på det rigtige tidspunkt. Dette bør ske bl.a. via de officielle kanaler, herunder afdelingsmøder, RIP, VIDEN OM, e-mails samt det uformelle netværk etc. Endvidere lægger Rambøll stor vægt på, at der i forbindelse med gennemførelsen af projekter sikres den nødvendige information og feedback. Dette gælder i alle projektets faser, altså både ved opstart, under projektet og i form af en projektevaluering i forbindelse med projektets afslutning. Dette indgår i Rambølls kvalitetssikringspolitik (KML).

Medarbejderudviklingssamtaler

Målet er, at alle medarbejdere mindst én gang årligt har en samtale med sin nærmeste foresatte, hvor man går i dybden med forhold, som berører medarbejderens trivsel på jobbet. Samtalen udmøntes i en udviklingsaftale for den kommende periode. Forudsætninger, faglige og personlige kompetencer, resultater, ønsker om udvikling, arbejdsbelastning, relationer og generel trivsel berøres i denne samtale. Det er den enkelte leders ansvar at sikre, at samtalen gennemføres.

Kompetenceudvikling

Med baggrund i den enkelte enheds strategi og efterfølgende MUS-samtale og konklusionen herpå (udviklingsaftalen) tilrettelægges den enkelte medarbejders kompetenceudvikling for den kommende periode (oftest 2-3 år). I kompetenceudviklingen indgår deltagelse i projekter, processer, nye former for opgaver og samarbejder etc. For at understøtte kompetenceudviklingen udarbejder Rambøll et kursusprogram, som omfatter generelle kurser og fag- og lederkurser.

Ressourceplanlægning

Ledelsen og medarbejdere skal benytte RESPLAN, for at der derigennem kan skabes et overblik over arbejdsbelastningen (både den sikre og den formodede) for en kommende periode. Dette er et væsentligt dialogværktøj til bl.a. at få skabt synlighed omkring den enkeltes arbejdsituation – både når denne er for høj og for lav.

Meningsmåling

En gang årligt gennemføres en meningsmåling, som tager temperaturen på, hvordan medarbejderne hos Rambøll oplever arbejdspladsen, udnyttelsen og udviklingen af deres kompetencer etc. Det er ledelsens ansvar, at resultaterne drøftes i den enkelte afdeling/enhed samt i ledelsessammenhænge. Konklusionerne indgår i den enkelte enheds samlede handlingsplan. Rambølls mål er at have en tilfredshedsgrad på 4,0 (skalaen er 1-5).

APV – det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

En gang årligt sker der en arbejdspladsvurdering i form af måling af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Dette sker dels som et supplement til meningsmålingen, dels for at opfylde de gældende lovkrav.

Interesseorganisationer (dialog med ledelsen om arbejdsforhold)

I Rambøll findes en række interesseorganisationer, som i dialog med ledelsen drøfter generelle ansættelsesforhold og forhold vedrørende virksomhedens drift og udvikling. Rambøll lægger vægt på den løbende dialog mellem virksomhed og medarbejdere i de interesseorganisationer, der findes. Eksempler på interesseorganisationer og udvalg:

- SU (Samarbejdsudvalget)
- KU (Kontaktudvalget – Vest)
- TLF (Teknikernes fællesgruppe)
- VGF (Virksomhedsgruppen af ingeniører og akademikere)
- Pensionsudvalg etc.
- Arbejdsmiljøudvalget

Sociale arrangementer

Rambøll afholder en række sociale arrangementer for at styrke netværk og engagementet. Der afholdes ca. hvert andet år en fælles fest for alle enheder og hvert andet år en fest i den respektive forretningsenhed. Herudover afholdes julearrangement, afdelingsarrangementer mv. Rambøll yder tilskud til klubber og foreninger, hvor Rambølls medarbejdere kan mødes om musik, kunst, vin, sport etc.

Tekniske ekskursioner

Hvert andet år er der mulighed for, at afdelinger tager på tekniske ekskursioner for at besigtige opgaver/projekter udført af Rambøll eller studere emner, der har professionel interesse for afdelingen.

Pension & sikring

Rambøll har indgået en pensionsordning, som sikrer den enkelte og dennes familie ved død, invaliditet og pensionering. Alle medarbejdere er herudover omfattet af en heltidsulykkesforsikring samt en helbredssikring.

Forebyggelse af stress

Rambøll udbyder løbende kurser inden for forebyggelse af stress til ledere og medarbejdere, ligesom det indgår som en vigtig del af samtlige Rambølls lederprogrammer.

Rambøll Håndbogen

RAMBØLL Håndbogen (som er elektronisk og kun findes på RIP) indeholder oplysning om interne regler vedrørende medarbejderforhold og Rambølls organisation.

Introduktion af nye medarbejdere

Rambøll lægger vægt på en god introduktion af nye medarbejdere til virksomheden, kolleger, de nye opgaver, arbejdsprocesser mv. Dette sker lokalt i den enkelte forretningsenhed. Vejledning til introduktion findes i Håndbogen. Det anbefales, at der udpeges en mentor til at supportere og coache den nye medarbejder i den første periode.

8. Hvis det alligevel går galt?

På trods af alle vore gode intentioner viser vores erfaring, at der hos enkelte medarbejdere opstår negativ stress. Stress kan være positiv, som den nødvendige adrenalinindsprøjtning der giver os lejlighed til at præstere vort bedste, men stress bliver negativ i det øjeblik, hvor situationen for den enkelte medarbejder bliver uoverskuelig og giver sig udtryk i et ændret adfærdsmønster.

Det er både lederens, kollegers og medarbejderens ansvar at bidrage til den fælles trivsel, ligesom det er både lederens og medarbejderens ansvar at reagere, hvis de observerer tegn på negativ stress, som fx længerevarende ændringer i adfærd eller fysiske tilstand eller andre negative påvirkninger.

Den enkelte medarbejder bør være opmærksom på sin krops signaler og reagere, hvis der viser sig tegn på stress, og gøre sin leder opmærksom på problemet.

Oplever en leder, at en medarbejder har ændret adfærd over en længere periode, skal lederen tage en samtale med medarbejderen. Samtalen har til formål at afdække eventuelle problemer og finde løsninger.

Konstaterer en medarbejder, at en kollega har vist ændringer i adfærd, kan det være en god idé at spørge, om den pågældende befinder sig godt, og om vedkommende har brug for hjælp.

Endvidere henvises ledere og medarbejdere til separat [bilag](#) til trivselspolitikken, der indeholder nærmere oplysninger om negativ stress.

9. Chikane og mobning

Rambøll tager klart afstand fra alle former for mobning inkl. adfærd af seksuel karakter, der kan virke krænkende over for kvinders og mænds værdighed. En sådan adfærd kan ikke forenes med Rambølls Kerneværdier og kan derfor få konsekvenser for den/de pågældendes ansættelsesforhold.

10. Rådgivning

HR-Jura tilbyder rådgivning inden for trivsel og har en løbende dialog med både ledelse og medarbejdere. Tilbud omfatter bl.a.:

- Coaching af ledere og medarbejdere
 - Analyser
 - Teambuilding
 - Henvisning til specialistrådgivning hvis situationen kræver det
- Kontakt venligst:
- ✓ Lene Linde, lenl@ramboll.dk, lok. 6103, eller
 - ✓ Lis Kirschner, ldk@ramboll.dk, lok. 6109, eller
 - ✓ Erik Simonsen, esi@ramboll.dk, lok. 6061

eller din lokale HR-assistent.

Ved spørgsmål i relation til det fysiske arbejdsmiljø kan henvendelse ske til den lokale sikkerhedsrepræsentant. Nærmere oplysninger findes på RIP: Site menu - Medarbejderforhold - Udvalg/Grupper - Sikkerhedsorganisation/udvalg.

Virum, 16. februar 2006.

Erik Simonsen
HR-chef