

VIRKSOMHEDSORDNING GIVER PLUS PÅ BÅDE ARBEJDSGLÆDE OG BUNDLINJE

Bagerivirksomheden Bisca har i fem år haft en psykomotorisk terapeut ansat til at massere medarbejdernes arbejdsglæde.

”Vores samarbejde med Hanne Tolstrup har været win-win”. Produktionsdirektør på bagerivirksomheden Bisca, Jesper Ahrenkiel, er ikke i tvivl, når spørgsmålet falder, om det giver nogen mening at have tilknyttet en psykomotorisk terapeut til en moderne produktionsvirksomhed.

”Jamen det gør det da i høj grad. Vi har haft Hanne tilknyttet en dag om ugen, og det har været en succes i dén grad, at hun ikke bare har været fuldt booket når hun har været her. Oftest har der sågar været venteliste”, beretter produktionsdirektøren, der ser mange muligheder i den slags samarbejder.

”En ting er, at hun har kunnet behandle og tage hånd om de skader og gener, der opstår hos medarbejderne, men jeg synes næsten det vigtigste er, at hun har taget en masse i opløbet. Både på opfordring fra os og oftest også på eget initiativ, har hun set nogle mønstre og sagt: Hey, skal vi ikke lige lave et projekt her, så vi kan forebygge i stedet for at helbrede? På den måde har hun virkelig styrket både arbejdsmiljøet men også arbejdsglæden. Det har været stressforebyggende samtaler som hun har været rigtig god til, løftekurser og noget med at kigge på medarbejdernes arbejdsstillinger, så vi undgik unødigt belastning. Alt sammen ting, der har haft et forebyggende sigte. Det har været en gevinst for både medarbejderne og for Bisca”, siger Jesper Ahrenkiel.

Selv om der ikke er lavet en businesscase, der sort på hvidt viser, at virksomheden har tjent penge på ordningen, så er han ikke i tvivl om, at det har været lønsomt for Bisca.

”Sygefraværet er faldet og arbejdsglæden er steget og det var det, der var meningen med hele øvelsen. Vi så først og fremmest samarbejdet med Hanne Tolsgaard som et personalegode, men er naturligvis meget tilfredse med sidegevinsten.

Sygemeldte medarbejdere koster mange penge. Er de syge i lang tid, skal man have fat i en vikar, men det dyreste er, at den syge medarbejders kompetencer glider ud af produktionen, mens vedkommende er syg. De forebyggende tiltag betyder desuden, at vi kan undgå alle de småskavanker, som nogle medarbejdere ellers kan gå at døje med længe. Det går ud over arbejdsglæden, og det går i sidste ende ud over produktiviteten. Så hvis en virksomhed ikke har lyst til at investere i medarbejdernes tilfredshed, som vi har gjort, så bør de i det mindste se det som en investering i deres egen virksomhed”, siger Jesper Ahrenkiel.

Han ser tæt dialog mellem Hanne Tolsgaard og Bisca som en af årsagerne til, at deres samarbejde har været så vellykket. ”Hanne har været god til at tilpasse sit ”koncept”, så det har været skræddersyet til vores virksomhed. Det tror jeg, at man skal være opmærksom på. At der ikke nødvendigvis findes en model, der kan bruges alle steder. Vi har som sagt været rigtig tilfredse med, at Hanne hele tiden har været opmærksom på, om der var ting, der kunne gøres bedre til gavn for medarbejderne og har også betragtet hende som en del af de ansatte. Ikke bare en der kom om onsdagen og masserede”, forklarer Jesper Ahrenkiel. ●

AF BRIAN RAVN GALSGAARD,
JOURNALIST

Jesper Ahrenkiel, produktionsdirektør, Bisca.

