

Gentofte udforsker: fleksible arbejdsrammer

Episode 4: Kvalitet i fleksibiliteten

Kursiv - speak Paula Mieres og Gertrud Sol

Fed: Paula Mieres og Gertrud Sol

Sort: Morten Fabricius Fabricius og Louise Sarrow

Gertrud Sol: Hej og velkommen til dette afsnit af Gentofte udforsker fleksible arbejdsrammer. Jeg er Gertrud Sol, (Paulas Mieres: og jeg er Paula Mieres), og vi er begge medarbejdere i Gentofte kommune. Vi har udforsket fleksible arbejdsrammer fra forskellige vinkler, mig som innovationskonsulent

Paula Mieres: og mig som leder af et dagtilbud. Dette er Gentofte Kommunes podcastserie om, hvordan man her hos os har indflydelse på sine arbejdsrammer og om hvordan fleksible arbejdsrammer kan integreres med høj faglig kvalitet.

I dag skal vi bl.a. tale lidt om hvordan fleksibilitet og kvalitet kan gå hånd i hånd. Og hvilke spørgsmål der oftest kommer på banen når vi har fokus på at have indflydelse på vores arbejdsrammer.

Gertrud Sol: Ja, vi har dækket nogle spændende greb indenfor fleksibilitet, med konkrete greb som fuldtidsarbejde og 4-dages arbejdsuge, og vi har også set på hvad det kræver af et arbejdsfællesskab at gå i gang med at se på fleksibilitet med nye øjne.

Men vi starter med hvordan fleksibilitet og kvalitet kan gå hånd i hånd.

Paula Mieres: Ja, og især hvordan man kan tænke fleksibilitet og kvalitet, som både-og, i stedet for måske enten-eller?

Gertrud Sol: Du har talt med Louise Sarrow om dette emne. Hun arbejder i Børnehuset Egegården, en daginstitution i GK, der er en del af Trekløveret. Måske vi lige skal høre lidt fra jeres samtale Paula?

Paula Mieres: Ja, det er rigtigt, vi taler bl.a. om hvordan man kan strukturere og organisere opgaver og tid. Her er lidt fra vores samtale

Louise Sarrow: Jeg tænker også på det der med at strukturere, hvornår er det at jeg gør hvad? Vi har jo de her arbejdsblokke, og dem kan jeg jo lægge når det skal være, kan man sige i princippet, om det skal være i weekenden at jeg lige arbejder, eller om jeg arbejder på andre tidspunkter eller om det er lige der, hvor det ligesom er ik'? Det har givet mig en stor fleksibilitet i dagligdagen, synes jeg. Selve arbejdsblokken er der, hvor vi laver tid, hvor vi kan forberede til hverdagen, for

eksempel til aktiviteter vi skal lave, eller forældresamtaler eller jeg laver skema, det kunne også være der, at det for eksempel lå. Det der med at man ligesom ved, at man har den her tid man kan bruge hver uge, det gør ligesom at man bliver mindre stresset i sit arbejde. Det har jeg virkelig mærket, at man ved at jeg behøver ikke lave det her nu eller mens børnene er her eller i mest pressede situationer, jeg kan gå fra fordi jeg ved at om to timer, så har jeg den her tid hvor jeg kan lave det som jeg tænker på. Så kan jeg lægge det væk og være ved børnene i stedet for.

Paula: Nu arbejder du fuldtid, og så har du så en anden måde at fordele opgaver på end du havde tidligere eller hvordan?

Louise Sarrow: Det var stressende synes jeg, altså det der med at man følte at man gik fra til noget i stedet for at det var i orden at gå fra til for det er jo også en del af ens arbejde at lave det med gør med at forberede og gøre klar og sådan noget, men det havde man aldrig rigtig tid til, for hvornår er det at man går fra, hvornår er det rigtige tidspunkt at gå fra til? Også i forhold til ens kollegaer, hvornår tænker man at der er et roligt tidspunkt at gå fra til.

Gertrud Sol: Louise havde nogle gode pointer om kerneopgaven, kvalitet og fleksibilitet. Hvad tænker du her Paula, da du også har en del viden om det, da du jo var leder af Trekløveren da I faktisk begyndte at se på fleksibilitet som en mere fælles opgave.

Paula Mieres: Jeg synes, det er tydeligt, at med den rette planlægning kan fleksibilitet faktisk styrke kvaliteten i arbejdet. Det handler om at give medarbejderne tid og rum til at udføre deres opgaver på en effektiv måde. Og dette greb med arbejdsblokke har været endnu vildere end fx 4-dages arbejdsuge, korte og lange uger, fordybelsestid og muligheden for hjemmearbejde, i forhold til den enkeltes oplevelse af fleksibilitet –det har vi arbejdet en del med på min gamle institution Trekløveren - fordi det har gjort op med den måde de løser og hvornår de løser forskellige opgaver. Uden at skulle stresse eller have dårlig samvittighed.

Gertrud Sol: Så for at samle lidt op, så er en ting, vi har lært, vigtigheden af at starte i det små og prøve ting af, som fx. at indføre faste blokke til forberedelse og møder, faktisk kan give mere overskud for medarbejderne, så de kan være mere til stede hos børnene uden at blive afbrudt. Det tænker jeg både er til gavn for den enkelte medarbejder, den pædagogiske kerneopgave og arbejdsfællesskabet.

Paula Mieres: Ja, og at det er okay at eksperimentere og justere undervejs. Og måske man skal starte med at sætte sig sammen i arbejdsfællesskabet og tage en dialog om hvordan fælles løsninger kan se ud, som samtidig tilgodeser alle. Og så måske afprøve fx en 4-dages arbejdsuge, i en afgrænset periode eller sammen se på, hvordan man kan give medarbejderne mere fleksibilitet i deres daglige arbejdstider, ved at afprøve andre små greb.

Gertrud Sol: Okay Paula, vi skal til at afrunde vores snak, men jeg synes vi skal gøre det helt klart hvilke muligheder og skridt vores lyttere kan tage, for at starte dialogerne ude hos dem, og dykke ned i fleksible arbejdsrammer. Derudover er der måske nogle spørgsmål som vores lyttere sider med, og et par af dem vil vi forsøge at svare på.

Paula Mieres: Til det har vi inviteret Morten Fabricius Fabricius, der også er innovations konsulent i GK. Han har været en del af at skabe Gentoftes Jobløfte, der lyder at vi alle har indflydelse på vores arbejdsrammer. Vi vil stille ham et par ofte stillede spørgsmål ifbm. Flexibilitet og Gentoftes Jobløfte.

Gertrud Sol: Hej Morten.

Morten Fabricius: Hej Gertrud.

Gertrud Sol: Har du ikke lyst til kort at præsentere dig selv?

Morten Fabricius: Det kan du tro, jeg hedder Morten Fabricius og jeg er innovationskonsulent her i Gentofte Kommune.

Gertrud Sol: Vores kommunaldirektør, Torben Frølich, var lidt inde på det, men vi vil også gerne spørge dig Morten; Hvad er egentlig meningen med Gentoftes Jobløfte?

Morten Fabricius: Jamen meningen med Gentoftes jobløfte er jo at vi vil gerne sikre at gentofte kommune er en attraktiv arbejdsplads nu og i fremtiden, både for de medarbejdere vi har og for de kollegaer der kommer til fordi der hele tiden er personaleomsætning. Det er jo helt naturligt.

Paula Mieres: kan man være være nervøs for at jobløftet kan skabe nogle forventninger hos den enkelte, som vi ikke kan leve op til?

Morten Fabricius: ja, det tror jeg godt man kan, og det er her at bliver vigtigt at forstå hvad gentoftes jobløfte det er, fordi gentoftes jobløfte er tænkt som en invitation til vi tager nogle samtaler ude i arbejdsfællesskaberne om hvad kan lade sig gøre hos os, hvis vi skal være et attraktivt arbejdsfællesskab, hvis vi skal være en attraktiv arbejdsplads, både for den enkelte men også for et velfungerende arbejdsfællesskab, kollegaskab, som vi også ved betyder noget. Og så er der jo det oveni også, vi skal jo samtidig løse nogle opgaver mens vi går på arbejde, så det er ligesom i den treenighed at løsningerne skal findes, og det er det som jobløftet er ment som en invitation til. Så hvis man ser det som individuelle rettigheder, så har man på en eller anden måde misforstået intentionen med jobløftet. Og det tror jeg nemt man kan komme til fordi det hedder et jobløfte, men det er jo et løfte til hinanden, altså til os alle sammen, og ikke til den enkelte.

Gertrud Sol: og løftet er jo at alle har indflydelse på deres arbejdsrammer

Morten Fabricius: alle har indflydelse på deres arbejdsrammer og det er jo for at skabe noget inspiration, så har vi lavet de her underaftaler, som er hensigtserklæringer, men som skal tjene til inspiration ti, hvordan kunne man tænke fleksibilitet hos os, hvordan kunne man tænke det blev mere attraktivt og det kunne fx være hvis man fik mulighed for at gå på fuld tid, hvis man var i en deltidsstilling.

Gertrud Sol: Okay Morten, hvis jeg som medarbejder tænker, nu er vi klar hos mig, hvad er næste skridt hos os så?

Morten Fabricius: Jamen det første naturlige skridt er selvfølgelig at tage fat i din leder og så sige: Hey skulle vi ikke prøve at tage fat på det her Gentofte Jobløfte, det tror jeg at vi er klar til, det tror jeg er spændende. Jeg ser nogle muligheder i det. Det kan også være at I finder ud af i fællesskab, dig og din leder, at I kunne godt tænke jer lidt hjælp til at få taget hul på det her. Der er der sådan

nogle muligheder; man kan gå ind på platformen og få inspiration. Det er faktisk lige direkte via forsiden, der er både eksempler, hvor de forskellige delaftaler bliver udfoldet. Og til syvende og sidst hvis man tænker at det kunne man faktisk godt tænke sig hjælp til, så er man altid velkommen til at række ud til HR/Innovation, hvor vi sidder og så ser vi om vi kan hjælpe jer videre. Så det er ligesom de veje der er, men gå til din leder først, det vil være det mest naturlige.

Gertrud Sol: Tak Morten for din tid, til jer lyttere der arbejder i GK, så ligger der på vores platform meget mere information om Gentoftes Jobløfte og de retningslinjer der er for de forskellige aftaler. Der er også udarbejdet nogle praktiske guides og værktøjer til hvordan man kommer i gang med samtalerne og arbejdet med både fleksible arbejdsrammer og grebet 4-dages arbejdsuge.

Paula Mieres: Vi vil gerne sige en stor tak til alle vores gæster, der har delt deres viden og erfaringer.

Gertrud Sol: Og selvfølgelig også en stor tak til jer, vores lyttere, for at følge med. Vi håber, I har fået masser af inspiration til at afprøve noget nyt på jeres arbejdspladser. Dette er ikke slutningen, men begyndelsen på en vigtig samtale vi kan fortsætte derude, om det at have indflydelse på sine arbejdsrammer. Vi ser frem til at fortsætte denne rejse med jer.

Paula Mieres: Tak fordi I lyttede med til "Gentofte udforsker fleksible arbejdsrammer. Ha' det godt så længe!"

Begge Værter: Hej heeeeej