

Gentofte udforsker: fleksible arbejdsrammer

Episode 1: Flexibilitetens fundament

Kursiv - speak Paula Mieres og Gertrud Sol

Fed: Paula Mieres og Gertrud Sol

Sort: Torben Frølich

Paula: Hej og velkommen til "Gentofte udforsker fleksible arbejdsrammer". Jeg er Paula Mieres

Gertrud Sol: og jeg er Gertrud Sol

Paula Mieres: og vi er begge medarbejdere i Gentofte Kommune. Vi har udforsket fleksible arbejdsrammer fra forskellige vinkler, mig som leder af et dagtilbud,

Gertrud Sol: og mig som innovationskonsulent. Her starter vores podcast-serie om, hvordan man i Gentofte Kommune har indflydelse på sine arbejdsrammer og om hvordan fleksible arbejdsrammer kan integreres med høj faglig kvalitet.

Paula Mieres: I denne podcast kigger vi nærmere på Dagtilbud-området og kommer med bud på helt konkrete greb man kan sætte i gang. Og de greb kan i øvrigt også sagtens bruges som inspiration hvis du fx arbejder i et andet område, en anden kommune eller har en anden faglighed.

Gertrud Sol: Vi vil dykke ned i, hvad indflydelse og fleksibilitet egentlig betyder helt håndgribeligt, og hvordan det kan relateres til tilknytning, tiltrækning og attraktive arbejdspladser.

Paula: Lad os sætte rammen for vores serie. Hvad mener vi egentlig med indflydelse og fleksible arbejdsrammer. Indflydelse på sine arbejdsrammer fx. i form af fleksibilitet, handler om at skabe arbejdsforhold, der tilgodeser både medarbejdernes behov, arbejdsfællesskabets behov og kerneopgaven.

Gertrud Sol: Det er en balancegang mellem at sikre høj kvalitet i arbejdet med kerneopgaven – i det her tilfælde børnene - og skabe en attraktiv arbejdsplads for den enkelte og samtidig sikre et stærkt fællesskab. Når vi taler om fleksibilitet så ser vi på fx. Sted (kontor, hjemme, distance, hybrid), form (deltid, fuldtid, orlov) og arbejds gange (møder, processer) og andre faktorer.

Paula Mieres: Jeg har talt med Gentofte Kommunes kommunaldirektør Torben Frølich om fleksibilitet og Gentoftes Jobløfte. Lad os høre hvad han tænker.

Torben Frølich: Jeg hedder Torben Frølich og er kommunaldirektør i Gentofte.

Paula Mieres: Tak fordi du ville være med.

Torben Frølich: "Velbekomme".

Paula Mieres: Kan du sige lidt om hvad fleksible arbejdsrammer i Gentofte kommune er?

Torben Frølich: Målet er sådan set relativt simpelt. Det er at skaffe nogle dygtige kollegaer til de kvalificerede medarbejdere vi har allerede. Hvis vi ikke gør noget, vil der være flere og flere huller i vagtplanen, og derfor skal vi prøve at gøre os attraktive over for dygtige medarbejdere. Det er simpelthen hele målet, så er der selvfølgelig en masse gode tillægsgevinster ved det, at man får en forhåbentlig får et endnu bedre arbejdsmiljø, og at man som medarbejder kan få livet til hænge sammen i den balance der er mellem arbejdsliv og fritidsliv og at man måske kan indrette sig efter, hvor man er i sin livsfase.

Paula Mieres: Hvad tænker du om at det er blevet så moderne, eller der er kommet så meget hype om det her fleksibilitet?

Torben Frølich: Jamen det er det af to årsager, det ene er det at alle arbejdsgivere har opdaget, at vi kan få problemer med at rekruttere medarbejdere og vi måske har oplevet det, især på det sidste.

Torben Frølich: Som en sidste ting tænker jeg også at der har været nogle forsøg, der har inspireret mange, og den slags ting er jo heldigvis som ringe i vandet, at det breder sig.

Torben Frølich: Jeg synes jo også, at det er det man kalder en brændende platform altså, jeg tror at der er rigtig mange ledere, der oplever at de bruger rigtig meget tid på rekruttering og på fastholdelse.

Torben Frølich: Så vi bliver nødt til at rykke på den her dagsorden, ellers så stjæler den al opmærksomhed, og så det pædagogiske arbejde eller hvad man nu arbejder med, det forsvinder i stillingsopslag eller huller i vagtplanen.

Gertrud Sol: Lad os nu høre mere om Gentofte Kommunes bud på fleksibilitet i Gentoftes Jobløfte. Løftet lyder at alle har indflydelse på deres arbejdsrammer og har dertil forskellige aftaler der knytter sig til det løfte. Nogen af dem er at alle kan være med til at bestemme deres arbejdstid, at alle kan få orlov og at alle kan gå på fuldtid fx.

Paula Mieres: Og hvordan vil vi arbejde med det i praksis? Det spurgte jeg også Kommunaldirektør i Gentofte Kommune Torben Frølich om.

Torben Frølich: Jeg tænker at vi arbejder med det ad flere spor. Det ene er at vi i Gentofte ikke tror på, at der er en løsning, der passer alle arbejdspladser. Jeg plejer at sige, at en kommune måske er den mest varierede arbejdsplads der findes i verden – der er alt fra livredder til pædagogisk personale til plejehjemmets personale til os, der arbejder på rådhuset. Så derfor skal man finde nogle lokale løsninger. Men vi vil gerne sikre at man så diskuterer de her ting, og at man kan gøre det på et kvalificeret niveau. Så derfor prøver vi også centralt at hjælpe så de her dialoger bliver

holdt på den enkelte arbejdsplads og at man måske har noget man kan referere til. Så derfor prøver vi også at understøtte at man laver nogle forsøg. Din egen arbejdsplads er en af dem, der har været i gang og hvor I selv har gjort et kæmpe arbejde, men hvor vi jo også har forsøgt at hjælpe med at lave nogle af de her forsøg, og især at udbrede de gode resultater af det. Så jeg tænker at der er sådan to spor: det ene er at man lokalt diskuterer, leder, TR, AMR og medarbejdere, hvad betyder fleksibelt arbejdstid og hvad betyder det i forhold til vores arbejdsplads? Men vi bliver også nødt til at hjælpe med centralt.

Paula Mieres: Tak til Torben. Og hvordan kan vi så gøre dette relevant og håndgribeligt i praksis, Gertrud Sol?

Gertrud Sol: Det lyder som om det handler om at tage små skridt og tilpasse til vores egen virkelighed, og så er det jo fedt at Jobløftet sætter retningen og skaber plads og mulighed til nogle af de samtaler vi skal tage. Og så hører jeg også at vi skal være åbne for at eksperimentere og justere undervejs, og ikke mindst at dialogen ikke foregår mellem den enkelte medarbejder og leder, som man måske er vandt til, men tages i arbejdsfællesskabet, hvor alle er med.

Han nævner også din tidligere arbejdsplads. Kan du genkende det fra jeres proces, da I begyndte at afprøve forskellige modeller til at opnå fleksibilitet?

Paula Mieres: Da jeg var leder i Trekløveren, som består af tre børnehuse med ca. 55 medarbejdere, havde vi et stort ønske om at skabe mere fleksibilitet for den enkelte. Så vi brugte en del tid på at samtale med hinanden om hvordan dette kunne se ud hos os og hvad betød fleksibilitet egentlig for den enkelte, for arbejdsfællesskabet og for den pædagogiske kerneopgave. Det har vi jo altid tænkt at vi har gjort, altså at være en fleksibel arbejdsplads, men det der adskilte sig fra tidligere har været at vi har taget dialogerne sammen. Vi har drøftet i fællesskab, hvad betyder fleksibilitet for os og hvad vil vi gerne med det? Vi var meget optaget af formålet, hvordan skal det bidrage til den gode opgaveløsning, det gode børneliv?

Det var her vi afprøvede bloktid, fuldtid, hjemmearbejdsdag og 4 dages arbejdsuge, som vi udforsker nærmere i de kommende episoder.

Gertrud Sol: Det var alt for denne første episode af Gentoften udforsker fleksible arbejdsrammer. Vi håber, I har fået en god indflyvning til vores serie og nogle overordnede idéer til, hvordan fleksibilitet kan integreres i jeres hverdag. I de kommende episoder dykker vi ned i forskellige greb i arbejdet med fleksibilitet. Jobløftet kan du læse mere om på GKs interne platform eller Gentoftens hjemmeside, skulle du være nysgerrig på at læse mere.

Paula Mieres: Husk at tune ind næste gang, hvor vi taler om fuldtidsarbejde og fleksibilitet. Her skal vi tale med Janne Sørensen fra KL og pædagog Louise Sarrow. Tak fordi I lyttede med.

Begge Værter: Heej!