

5. februar 2025

Medarbejdere får mere ansvar

Regitze Eileen Bruun arbejder som børne- og ungerådgiver i Frederikssund Kommunes Center for Familie og Rådgivning og fungerer derudover som fællestillidsrepræsentant på sin arbejdsplads. Hun sidder i afdelingens modtagelse, der er indgangen til underretninger.

- Vi laver den tidlige screening og akutte behandling, fortæller Regitze, der sammen med to kolleger i modtagelsen giver rådgivning og sparring til f.eks. forældre, der er bekymrede for deres barn. Her har rådgiverne mulighed for at give en række forebyggende tilbud eller sætte en underretning i gang.

Vendte tilbage til Frederikssund

Regitze var i en periode væk fra Frederikssund Kommune, men besluttede i 2022 at vende tilbage til en ledig stilling på familieområdet. Hendes tilbagevenden skyldes både faglige, sociale og ledelsesmæssige forhold:

- Frederikssund Kommune arbejder mere målrettet i en vision om børne- og ungeområdet ud fra kommunens børn- og ungepolitik. Vi prøver at afskaffe bureaukratiske arbejdsgange, der forsinker arbejdet. Det tiltaler mig meget. Og så var der noget velkendt og rart i den kultur, vi har blandt kolleger og ledelse. Vi har et godt sammenhold, fortæller Regitze og understreger, at måden området ledes på også spiller en stor rolle i det daglige:

- Vi har højt til loftet. Vi har en frisættende ledelse, hvor der gives tillid under ansvar. Medarbejderne bliver inddraget meget og kan give input til, hvordan vi gerne vil arbejde. Og så har vi en flad ledelsesstruktur, så alle ledere uanset rang er tilgængelige, forklarer hun.



Regitze Eileen Bruun (tv.) sammen med sin centerchef Laila Lunddorf.

Foto: Frederikssund Kommune.

Ændret ledelsesform

Laila Lunddorf og Marianne Marcussen er hhv. Regitzes centerchef og afdelingsleder. De nikker genkendende til at både medarbejdere og ledere er kommet tilbage til Frederikssund Kommune efter at have prøvet praksis i andre kommuner. Og de har begge fokus på at udvikle ledelsen inden for deres område:

- De senere år er vi blevet meget opmærksomme på at arbejde væk fra den gammeldags tænkning, hvor det er lederen, der ved alt. I dag er det ledernes opgave at facilitere de processer og drøftelser om f.eks. faglig inddragelse eller implementering af ny lovgivning, og hvad der kunne være en god måde at gøre det på hos os. Det handler ikke om at sige: "Gør det I selv synes" og så overlade medarbejderne til sig selv. Det er selvfølgelig ledelsens ansvar, at vi overholder loven. Men det er en meget mere samarbejdende form, end det har været traditionelt set, siger Laila Lunddorf og tilføjer:
- Også i MED har vi fået nogle gode ligeværdige drøftelser om tingene. Vi har et meget bedre fundament for, at vi sidder der i fællesskab for opgaven, for centeret og for afdelingen, som medarbejderne er blevet rigtig dygtige til at gå ind i. For det kræver faktisk også at medarbejderne tager noget ansvar, forklarer centerchefen.

Inddragelse og samarbejde

Helt konkrete eksempler på inddragelse af og samarbejde med medarbejderne giver afdelingsleder Marianne Marcussen:

- Vi brugte mellem et år og halvandet på at forberede implementeringen af den nye Barnets Lov. Her har der været mange processer, hvor medarbejderne har været med til at beslutte, hvordan vores nye faglige praksis skal være. Et andet tiltag er ansættelse af nye medarbejdere, hvor det nu er medarbejderne, der beslutter, hvem der skal ansættes. Der sidder en teamleder med – og i sidste ende er ansvaret mit som afdelingsleder, men det er medarbejderne, der vælger, hvem der skal ansættes, forklarer Marianne Marcussen.

Åbenhed skaber tryghed

En anden vigtig del af ledelsen i Center for Familie og Rådgivning er at være transparent og tydelig:

- Hvad skal vi, hvornår, hvordan og hvorledes. At få mellemregningerne med. Jeg er meget transparent i forhold til, hvad der er på spil, og jeg snakker tit med TRIO (AMR, TR og afd. leder) om udmeldinger til medarbejderne. Jeg bruger åbenhed i ledelse og kommunikation så vidt muligt, for åbenhed skaber tryghed. Og at man gør, det man siger. Det betyder meget, fastslår Marianne Marcussen.

Løbende indsats for arbejdsmiljøet

Blandt medarbejdere på familieområdet er det kendt, at arbejdet kan være psykisk belastende. Det kan Regitze, som nu har adskillige års erfaring inden for området, tale med om:

- Ude i familierne, når der er tale om noget akut, f.eks. vold eller overgreb, så skal man vide, hvad man gør. Der kan være store følelser på spil i familierne, og en mistanke om vold kan lave seriøse ringe i vandet. Så det skal man være dygtig til, fortæller Regitze om nogle af de psykiske udfordringer, man som medarbejder kan opleve i arbejdet.

Derfor brugte afdelingen en dag i 2024 på at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, og det er et arbejde, der løbende bliver udviklet og fulgt op på.

- På afdelingsdagen i 2024 arbejdede vi med hvordan man kan passe på sig selv, og hvordan man understøtte hinanden. I vores afdeling har vi besluttet, at alle teams skal arbejde videre med nogle temaer, der handler om, hvordan vi kan understøtte at være i dette job, siger Marianne Marcussen.

Og selv om man ikke grundlæggende kan ændre, at arbejdet kan være psykisk belastende, så betyder det noget, at ledelsen tager emnet alvorligt:

- Vi kan ikke ændre det svære, men vi kan blive bedre til at være i det. Man skal holde på sine medarbejdere, og indsatsen for arbejdsmiljøet er en god langtidsinvestering i at have og beholde gode folk, fastslår Regitze Eileen Bruun.

Fakta

Efter en byrådsbeslutning i 2023 arbejder hele organisationen i Frederikssund Kommune med begreberne tillid, frisættelse og regelforenkling. Arbejdet er organiseret i tre spor: Organisatorisk, lokalpolitisk og nationalt.

I det organisatoriske spor arbejder kommunen centre med blandt andet: Forenkling af dokumentation og af administrative regler, automatiseringer, tillid i opgaveløsningen, fleksibilitet på arbejdspladsen, målretning af ressourcer samt kompetenceudvikling og sparring.