



## GENTOFTE PARK OG VEJ: DET VIRKER BARE BEDRE AT GIVE MEDARBEJDERNE ANSVAR

**Medarbejderen, der går i anlægget og arbejder, skal kunne gøre tingene anderledes med det samme, hvis han eller hun ser, at det gøres smartere. Den mulighed er der ikke i det tidskrævende kontrolsystem BUM-modellen. Gentofte Park og Vej gør op med BUM-modellen gennem tillid og ansvar.**

Medarbejderne har mulighed for at give indspark, og beslutningerne bliver ikke taget et sted, langt fra der hvor erfaringerne er. Det er grundstenen i den tillid, som er under opbygning mellem medarbejdere og ledelse i Gentoftes Park og Vej-afdeling.

”Det handler om at have tillid i det daglige, og at vi skal have tankerne helt ud på arbejdspladsen, før de kan leve”, siger leder i Park og Vejs udførende del Henning Uldal.

### **BUM-model på retur. Brugernes ønsker i fokus**

Med tillid i bagagen er Park og Vej-afdelingen i gang med et gennemgående opgør med BUM-modellen, der blev indført hos dem for fire år siden. I BUM-modellen er rollerne mellem dem, der tildeler opgaverne, og dem, der udfører opgaverne, skilt helt ad. De, der tildeler de enkelte opgaver og bestemte præcise minuttal for opgaverne, er langt væk fra dem, der skal løse opgaverne.

Modellen blev i Park og Vej en stopklods for at lave arbejdet godt og effektivt, fortæller leder Henning Uldal. Den betød, at medarbejderen, der gik ude i anlægget, ikke selv kunne gøre noget med det samme, hvis han eller hun kunne se, at det kunne gøres smartere. For så skulle det først igennem flere led og beslutningsprocesser.

”Der går mange ressourcer til kontrol i BUM-mod-

ellen, og ejerskabet til opgaverne bliver mindre”, siger leder Henning Uldal”. Det er ikke måden at blive mere effektiv på, og det har vi lidt under. Det virker bare bedre at give medarbejderne ansvar. Der er meget kortere arbejdsgange, og du får oftere de rigtige løsninger”.

Tillidsrepræsentant i Park og Vej Gert Nørring er enig: Mere ansvar til medarbejderne giver bedre løsninger. Specielt fordi det giver en fleksibilitet i forhold til borgernes behov. ”Tingene skal selvfølgelig laves, men i dag spørger vi de institutionsledere, der skal have lavet havearbejde, hvad de har brug for at få lavet. I stedet for det skal via bestillerenheden, som skal godkende det til vores ledere, og føre tilsyn før vi kan lave det. Nu kan medarbejderen spørge direkte, hvad brugerne vil have. Så kan det være, at vi skal komme syv gange og fjerne blade i stedet for at komme tre gange og slå græs, hvis det ikke er det, de har brug for”, siger Gert Nørring.

### **Ude ved træet kan man se løsningen**

Med den gamle BUM-model kunne medarbejderne heller ikke hjælpe hinanden uden først at involvere en leder. Medarbejderne kunne ikke ringe til hinanden, hvis de havde brug for hjælp. Den ordning gav ikke mening for medarbejderne, fortæller tillidsrepræsentant Gert Nørring.

”Hvis man står ude ved et træ, der skal fældes, og finder ud af, at man skal være to mand. Skal jeg så pakke sammen og køre hjem og spørge, om jeg kan få en medarbejder med i morgen? Eller skal jeg ringe til en kollega, og spørge om han ikke lige kan hjælpe mig en halv time og så få løst opgaven?”

I dag kan man bare ringe til kollegaen og bede om hjælp. ”Ude ved træet kan man se løsningen. Det kan lederen hjemme på kontoret måske ikke”, siger Gert Nørring.

Tilliden har virket hos Park og Vej. For den enkelte leder vil det være forskelligt, hvor man starter, fortæller Henning Uldal. ”Men kommunen har givet redskaber og øvelser til alle arbejdspladser, som giver mulighed for, at ledere og medarbejdere kan øve sig i at vise tillid og inddrage hinanden. I den proces finder man ud af, at det er nemmere end man tror”.