

Eksempler på indsatser drevet af fuldtidsfacilitatorer

Workshopforløb udviklet sammen med HR

På en hospitalsenhed i en region har en facilitator sammen med en HR-konsulent udviklet et forløb på de to matrikler med lavest fuldtidsprocent. Chef- og oversygeplejerskerne havde i udgangspunktet en vis skepsis, og for at imødekomme den blev der lagt formøder ind, før ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på en workshop udarbejdede handleplaner for egne afsnit. En styregruppe følger fremdriften, og facilitatoren følger selv op på handleplanerne.

Eksemplet viser facilitatoren som den, der laver et format sammen med en lokal makker og også tænker håndtering af eventuel modstand ind.

Fuldtid og vagtplanlægning på socialområdet

I en region er indsatsen omsat til konkrete, lokale handlinger på det sociale område. Facilitatoren har holdt oplæg for ledere og i virksomhedens MED-udvalg og drøftet lokale behov, barrierer og prøvehandling med fokus på, hvordan flere kan gå op i tid. Sideløbende er der etableret et tættere samarbejde med vagtplanlægningsteamet, hvor der gennem casearbejde er arbejdet med vagtplaner, muligheder og barrierer, så både medarbejdernes ønsker og arbejdspladsens behov kan tænkes sammen.

Eksemplet viser en facilitator, der arbejder i flere lag på ét område ad gangen og finder en konkret løftestang — her vagtplanlægningen.

Dialog med en faglig organisation

En facilitator i en region har holdt oplæg for en faglig organisations kredsbestyrelse om god vagtplanlægning og arbejdstilrettelæggelse — også som en vej til at gå op i tid. Facilitatoren stillede sig efterfølgende til rådighed for kredsformanden og den politiske konsulent med inspiration til arbejdet med indsatserne i OK26-aftalen. Desuden blev det drøftet, hvordan overgangen til regional ansættelse for medarbejdere fra kommunerne kan være en anledning til at tale om bekymringer og indflydelse på egen arbejdstid.

Eksemplet viser en facilitator, der arbejder ind i partssystemet, hvor et oplæg kan åbne flere tråde på én gang.



Synlighed, der skaber efterspørgsel

En facilitator i en region har gennem et år arbejdet systematisk med at gøre fuldtidsindsatsen synlig: et fast afsnit på regionens medarbejderportal, opslag på LinkedIn, en kronik i et fagligt nyhedsbrev, et debatindlæg i et dagblad og historier i lokalpressen. Da en artikel kom på forsiden af det fælles intranet, henvendte en vagtplanlægger sig dagen efter om deltidsansatte, der gerne ville op i tid, og kort efter bad en speciallæge om hjælp til sin lægegruppe. Ligeledes har LinkedIn-opslag affødt nye kontakter og dialoger.

Eksemplet viser, at facilitatorens fokus på formidling fra begyndelsen kan bruges til strategisk at skabe nye relationer og opgaver.

Systematisk kontakt til deltidsansatte i en region

En facilitator arbejder for, at regionen skriver direkte til sine deltidsansatte om muligheden for at gå op i tid. Arbejdet har bestået i at afklare, hvorvidt breve teknisk kan sendes ud, og derpå at formulere selve brevet og forberede beslutningen i regionen. Det har bl.a. krævet dialog med hospitalerne, der umiddelbart ser økonomi som en væsentlig barriere. Som en del af forarbejdet har facilitatoren hentet erfaringer fra en stor kommune, der har prøvet et lignende greb.

Eksemplet viser en facilitator, der arbejder strukturelt og opad i den regionale organisation med et greb, der kan nå mange medarbejdere på én gang.

Fuldtidskultur i en stor serviceorganisation

En facilitator har arbejdet med rengørings- og hospitalsservice, hvor vejen til flere timer går gennem medarbejderengagement og indflydelse på egne arbejdsplaner. Serviceorganisationen har flere hundrede medarbejdere fordelt på en række funktionsområder, og kommunikation er en særlig udfordring, da de ikke bruger mail i hverdagen, men fx skal nås gennem print eller skærme på rengøringsvogne. Vagtplanlægningen blev tidligere grebet forskelligt an fra område til område, hvilket skabte uro, og facilitatoren har derfor understøttet arbejdet med fælles spilleregler på tværs. Et konkret resultat er en central teamleder for vagtplanlæggerne.

Eksemplet viser en facilitator, der arbejder med arbejdspladskultur og kobling til kerneopgaven som grobund for, at flere får lyst til at gå op i tid.