



Kompashuset ApS, Klavs Nebs Vej 25, 2830 Virum
Tlf 45 83 92 83, ka@kompashuset.dk

DET ER STOLTHEDEN VED AT LØSE ET PROBLEM

En fortælling fra de tekniske folk om vores fysiske rammer

Af Kirstine Andersen

Hvad er drivkraften?

Der er altid ét eller andet akut problem, der skal løses. Noget, der er gået i stykker eller faldet ned. Skilte der skal sættes op eller tages ned. Nu ved festugen i Køge i sidste uge skal alle flagene hejses – det er faktisk et stort arbejde. Så går det bare derudad – om det er tidligt om morgenen eller sent om aftenen.

Jeg har været i en privat virksomhed, og fik også mere i løn der. Men det var det samme dag ud og dag ind. De samme maskiner, de samme procedurer, de samme ensformige opgaver – sådan noget rutinearbejde er ikke særlig udfordrende. Jeg kan godt lide afvekslingen. Du ved ikke, hvad du skal, når du møder ind om morgenen.

Vi har gode maskiner og gode kantineforhold – det betyder også meget for arbejdsglæden. Og så er der den friske luft, som giver god energi.

Så var alle mand af huse!

Ved den store snestorm i 1998 sad vi midt i julefrokosten, da den kom – og vupti, så var alle mand af huse. Eller da der var et skib, der lækkede olie ude i Køge bugt og en olieforurening truede – så var det bare afgang, selvom det også var lige midt i vores julefrokost. En, to, tre, så var alle mand afsted uden så meget som et pip.

Det er altid spændende, når der sker sådan noget, og man så kan løse det, og hvor hurtigt man kan klare det. Opgaver, der er presserende eller komplekse. Hvor vi virkelig skal stramme os an, og arbejde sammen. Det at klare de svære opgaver – det er sjovt. Mærke at man gør en forskel.

Engang havde vi en alarmsituation, hvor de store pumper i indløbskælderens på renseanlægget, som skal tage alt det vand, der kommer ind, gik i sort. Så begyndte jeg at ringe rundt, for at finde nogen motordrevne pumper, der var store nok. Vi fik så lovning på en kodyl stor pumpe fra Lyngby Taarbæk renseanlæg, og så punkterede han ude på motorvejen. Han slæbte den hele vejen på fladt hjul ned til Køge – kørte på fælgene – for der skulle jo bare ske noget. På én eller anden måde bliver man sgu lidt stolt bagefter

Til daglig kan man jo godt gå og småbrokke sig over det ene og det andet, der ikke er i orden. Men når sådan noget sker – phuit så kører det bare derudad.

Så føler du en stolthed over at have klaret det. Det er altid spændende, når der er nogen problemer. Så må man finde ud af ét eller andet.. Vi har en smed, som virkelig er en tusindkunstner – det er utroligt, hvad han kan. Så kommer vi andre jo også i omdrejninger.

Hvis ikke det kollegiale virker, så dør drivkraften fuldstændig

Folk skal gå op i deres arbejde, og lave det ordentligt. Hvis der er nogen, der prøver at smyge udenom, så bliver jeg sur. Alle skal hjælpes ad – også på tværs af faggrænser – for vi er på samme hold. Vi hjælper hinanden – bakker hinanden op, når vi har brug for hjælp.

Vi står i pladder til halsen alle sammen – det holder humøret højt. Er der noget, der kan gøre mig gal, så er det når folk begynder at beklage sig, når de møder ind. Det gider jeg ikke høre på hver morgen.

Gode kolleger er vigtigt. Folk, man kan snakke med, drille og lave fis med. Hvis ikke det kollegiale virker, så dør drivkraften fuldstændig. Så finder jeg noget andet. Der skal være et godt kammeratskab, kolleger man kan stole på, og en ordentlig, men sjov omgangstone.

Så må man være kreativ og finde ud af noget

Når noget er brudt sammen – der skal repareres et fodboldmål eller et hegn, så siger Formanden – find ud af noget. Der er stor uddelegering – og så må man være kreativ og finde ud af noget.

Det betyder også noget, at 'ham tossen' oppe fra kontoret kan tage med ud og hive kabler, som er noget af det sure arbejde. Vi snakker på samme niveau – mester og arbejdsmand

Ledelse betyder meget for drivkraften. Ledelsen skal have orden i papirerne – check på numre til registrering for eksempel, og være oppe i gear ved de planlagte opgaver. Det dræner motivationen, hvis man står der og vil i gang med arbejdet, og der så mangler et læs grus for eksempel.

Med den nye organisering er der kommet skodder mellem holdene og noget fnidder mellem formændene. Folk bliver delt ind i kasser og regneark, hvor vi ikke længere kan hjælpe og låne af hinanden – det er for ufleksibelt, og så forsvinder noget af drivkraften.

Dokumentationen er et redskab, som jeg egentlig trives godt med for på den måde bliver det synligt, hvad vi laver. Men vi skal registrere det hele tre steder – det er for meget. Logbog, månedssedler og arbejdsedler – det er to gange for meget.

Fællesskab om de faglige opgaver opadtil

Ledelse skal virke på den enkelte arbejdsplads, men så længe vi er bundet sammen opadtil, så har vi brug for noget forståelse, lydhørhed og respons fra dem engang imellem. At tingene ikke bliver besværliggjort, og at det ikke bliver sådan noget, der kommer oppefra.

For eksempel skrev vi ned, at når vi skal have ny pumpestation, så har vi nogen krav og ønsker til, hvordan tingene skal laves, så vi kan bakke ind til brøndene og sådan noget. Men når vi så kommer ud og ser det færdigt, så er det blevet lavet stik modsat. Det er et kæmpearbejde efterfølgende.

Der er en helt anden arbejdskultur højere oppe i systemet. Det, vi kan klare på et møde på ½ time, bruger de 2-3 timer på. Det har jeg slet ikke tålmodighed til. Det er ikke møder, der mangler – det er forståelse.

Det er ikke befordrende, når ledelsen kommer ud og vil til at bestemme, selvom de ikke altid kender til tingene i praksis. De skal lytte til os, der udfører opgaverne – og har en masse praktisk viden,

om hvordan tingene fungerer. Fællesskab om de faglige opgaver opadtil er også vigtigt for drivkraften.

Jeg kan se mit arbejde virker!

Når jeg kører rundt i kommunen, kan jeg se, at mit arbejde virker. Kan se, at det er blevet pænt, det vi har lavet. Så jeg har da en stolthed over at se resultatet ude i det offentlige rum.

Almindelige borgere ser jo ikke, hvad vi laver i det daglige. Det er på en måde skjult for borgerne – spildevand, lys, ordne ukrudt, feje, reparere skader, holde stranden ren. Man ser det kun, når det ikke bliver gjort.

På en måde har vi 50.000 arbejdsgivere. Alle har en mening om det, man laver. Mange blander sig. 'Kan I ikke llliiige....?' . 'Hvorfor kan I ikke det – er I ikke fra kommunen?'

Det er sjovt at møde borgernes forventninger – og overraske. Det kan da ikke lade sig gøre – det er jo kommunalt – og så vise dem, at vi er kompetente. Det er hele tiden udfordringen at gøre borgerne tilfreds. Det er jo dem, det hele handler om!

Kirstine Andersen: Drivkraft. 7 fortællinger om medarbejderes drivkraft.
Køge kommune, 2007