

## 4-dages arbejdsuge og fleksible arbejdsrammer i Gentofte kommune

I Gentofte kommune er fleksibilitet i arbejdslivet noget, vi vil tilbyde alle vores medarbejdere. Uanset hvilken arbejdsplads, man arbejder på. På dagstilbudsområdet er en 4-dages arbejdsuge en realitet. Det er en gennemprøvet mulighed, der nu skal udbredes på flere af kommunens arbejdspladser.

Ud over en 4-dages arbejdsuge, arbejdes med flere andre tiltag, der skal styrke de fleksible arbejdsrammer. Fx er der arbejdspladser på døgnområdet, der har indført færre, men længere vagter i weekenderne. Og pt. er der forsøg i gang med fleksibel møde- og gåtid for social- og sundhedshjælpere og -assistenter på ældreområdet, ligesom at en af kommunens skoler er ved at udforske, hvordan fleksible arbejdsrammer kan se ud og sættes i værk.

De forskellige muligheder for fleksibilitet appellerer til forskellige typer af medarbejdere, matchende deres livssituation. Erfaringerne indtil nu tyder på, at initiativerne giver de ansatte en oplevelse af tilfredshed og fleksibilitet i arbejdslivet samt en øget balance mellem privat- og arbejdsliv.

I det følgende beskrives, hvordan vi gik fra et forsøg med 4-dages arbejdsuge i et dagtilbud til at have erfaringer, som vi ønsker at skalere til andre arbejdspladser.

### Baggrund for forsøget med 4-dages arbejdsuge i Trekløveren

Dagtilbuddet Trekløveren i Vangede arbejdede i forbindelse med partssamarbejdet 'En fremtid med Fuldtid' med, hvad det gode arbejdsliv er for institutionens pædagoger. Som en del af projektet drøftede medarbejdergruppen på personalemøder, hvilke barrierer og gevinster, de kunne få øje på i det eksisterende arbejdsskema og, hvad længere arbejdstid og ændrede arbejdsrammer ville kunne ændre i deres arbejdsliv.

Pædagogerne kom frem til, at de savnede fleksibilitet for den enkelte medarbejder og kontinuitet imellem medarbejdere og børnene i dagligdagen. De ønskede at styrke forældresamarbejdet, og de ønskede øget fokus på tid til udviklingen af gode pædagogiske aktiviteter. Tidligere var det eksempelvis ikke den samme medarbejder, der modtog barnet om morgenen, og som var til stede ved afhentning om eftermiddagen. En af udfordringerne var bl.a. at omtrent 50% af medarbejdergruppen var på deltid (mellem 30-35 timer om ugen).

For at kunne indfri de ønsker pædagogerne havde, foreslog de selv, at afprøve to ting: En 4-dages arbejdsuge med længere dage og dermed den ønskede kontinuitet for børnene, men også en ekstra fridag pr. uge. Det andet der blev afprøvet, var en hjemmearbejdsdag for nogle pædagoger med ugentligt "blok"tid. Det krævede dog, at pædagogerne kom på fuldtid, da det ellers ikke ville være muligt at sikre sammenhængen i vagtplanen. Det har været frivilligt at deltage i forsøget. Ca. halvdelen af pædagogerne i Trekløveren meldte sig til at deltage i forsøget med anderledes arbejdsdage, hvilket også betød, at flere samtidigt valgte at gå fra deltid til fuldtid, da det var en forudsætning for at kunne deltage i forsøget. Pædagogernes nye vagtplan tager udgangspunkt i en 10 ugers norm med 4 dages arbejdsrul. 'Fridagen' ruller alle ugens 5 dage. Ligeledes kan hjemmearbejdsdagen også rulle på forskellige ugedage.

### Erfaringerne fra forsøget

Generelt er erfaringerne positive og medarbejderne, både dem der deltager i 4-dagsuge/har blok tid og hjemmearbejdsdag og de kolleger, der har bibeholdt det 'gamle' skema, er glade for den fleksibilitet, de oplever med de mere fleksible arbejdstider og rammer. Institutionen oplever et bedre flow i hverdagen og en øget kvalitet i det pædagogiske arbejde bl.a. i middagsstunden, som typisk er det tidspunkt, hvor der afholdes stuemøder, afvikles frokostpauser mm., og derfor oftest er få medarbejdere på legepladsen med

børnene. Det ser ud til, at der er mindre sygefravær og en øget trivsel blandt medarbejderne samt et styrket arbejdsmiljø i arbejdsfællesskabet. Med de medarbejdere, der er på 4-dages arbejdsuge og har hjemmearbejdsdag og bloktid er der 75%, der er på fuldtid i Trekløveren.

### **Nuværende plan for skalering – også udenfor dagtilbud**

Erfaringerne med 4-dages arbejdsuge er så positive, at Gentofte kommune ønsker, at tilbuddet skal komme flere medarbejdere til gode. Derfor ønsker vi, at erfaringerne bliver udbredt til flere arbejdspladser i kommunen. Både indenfor dagtilbudsområdet, hvor skaleringen vil kunne ske 1:1 og på andre områder. På de øvrige områder, hvor der vil være behov for tilpasninger til de enkelte områder/ arbejdspladser fx plejecentre, døgntilbud, tandpleje mv., vil skaleringen formentlig kræve konsulentunderstøttelse, da processen med tilpasning vil kræve en opmærksomhed på særlige forhold fx arbejdsgange, arbejdstidsaftaler mv., der må tages hensyn til. I nogle tilfælde vil der givetvis også være behov for udarbejdelse af en ny lokal arbejdstidsaftale for at kunne tilbyde en 4-dages arbejdsuge.

Konkret består skaleringen og udbredelsen af erfaringerne fra Trekløveren dels i, at institutionslederen har fået dedikeret noget af sin arbejdstid til at hjælpe øvrige arbejdspladser på tværs af hele kommunen.

Herudover bistår HR & Innovationsafdelingen arbejdet med understøttelse på lokale arbejdspladser, samt flere initiativer i pipeline, der kan understøtte både skalering og arbejdet med fleksible arbejdsrammer. Eksempler på kommende initiativer er et skaleringskit til 4-dages arbejdsuge, udvikling og afvikling af ”kom i gang workshops” og ”samtalesaloner”, hvor kommunens arbejdspladser og ledere kan lade sig inspirere af og komme i gang med arbejdet med fleksible arbejdsrammer. Endelig arbejdes der på kompetenceudviklingstiltag, der skal gøre både ledere og medarbejdere i stand til at arbejde med dagsordenen såvel som til at gentænke måden, hvorpå vi leder og organisere arbejdet.

Arbejdet med 4-dages arbejdsuge, fleksible arbejdsrammer og de understøttende initiativer har til formål at fastholde og rekruttere ledere og medarbejdere, således at Gentofte Kommune kan være en attraktiv kommune at bo, leve og arbejde i – både nu og i fremtiden.