

Gentofte udforsker: fleksible arbejdsrammer

Episode 3: 4-dages arbejdsuge

Kursiv - speak Paula Mieres og Gertrud Sol

Fed: Paula Mieres og Gertrud Sol

Sort: Cecilie Nielsen og Pernille Garde Abildgaard

Gertrud: Velkommen til "GENTOFTE UDFORSKER FLEKSIBLE ARBEJDSRAMMER". Jeg er Gertrud Sol, (og jeg er Paula Mieres), og vi er begge medarbejdere i Gentofte Kommune. Vi har udforsket fleksible arbejdsrammer fra forskellige vinkler, mig som innovationskonsulent,

Paula: og mig om leder af et dagtilbud.

Dette er Gentofte Kommunes podcastserie om, hvordan man her hos os har indflydelse på sine arbejdsrammer og om hvordan fleksible arbejdsrammer kan integreres med høj faglig kvalitet.

I dag skal vi undersøge 4-dages arbejdsuge, hvor vi dykker ned i dagtilbud.

Vi har bl.a. talt med Pernille Garde Abildgaard, forfatter til flere bøger om 4-dages arb.uge og direktør i Take back time og derudover har vi talt med pædagogisk assistent Cecilie Nielsen, der er fra daginstitutionen Cassiopeia i Gentofte Kommune.

Gertrud: Jeg kommer også til at interviewe dig Paula, da du har en del erfaring efterhånden. Først synes jeg at vi skal høre hvad Pernille Abildgaard kan sige generelt om det at indføre en 4 dages arbejdsuge?

Pernille Abildgaard: 4 dages arbejdsuge handler faktisk meget lidt om at holde fri, det handler om at give medarbejderne bedre betingelser for at udføre et godt stykke arbejde. Meget ofte når vi indfører en 4-dages arbejdsuge, så bruger vi det som en katalysator og indfører nye og bedre arbejdsvaner, nye og bedre arbejdsrutiner, der på sigt også skaber et meget bedre arbejdsmiljø. Og derudover, selvfølgelig også den ekstra fridag, ekstra restitution, enten i slutningen af ugen, eller midt på ugen, eller starten af ugen. Jeg har lige konverteret en stor produktionsvirksomhed, der har man inddelt virksomheden i to hold, og det ene hold har fri hver anden uge mandag og fredag, og det andet hold har så fri hver anden uge mandag og fredag. Det betyder at du som medarbejder har en arbejdsuge hvor du arbejder mandag tirsdag onsdag torsdag, så har du fri fredag lørdag søndag mandag, og så arbejder du igen tirsdag onsdag torsdag fredag - mandag tirsdag onsdag torsdag. Og når vi konverterer til en 4-dages arbejdsuge, gør vi det altid gradvist.

Paula: Nu ved jeg at du har arbejdet med en del med private virksomheder. Men hvad er dine erfaringer i forhold til de kommunale arbejdspladser?

Pernille Abildgaard: Det der er med de kommunale modeller for 4-dages arbejdsuge, det er at det er en komprimeret arbejdsuge, dvs. At de stadig arbejder 37 timer, fordelt på 4 dage, og det gør jo at de 4 dage bliver lidt længere, end de var tidligere, og det skaber nogle ulemper, bl.a. for enlige forsørgere, det kræver lidt mere planlægning når du har de længere dage. Man kan have fleksibelt fri på forskellige dage, nogen har fri om mandagen, onsdagen, fredagen, og de længere dage åbner for den her øgede fleksibilitet.

Gertrud: Fedt at høre om, og jeg synes det giver mening også at høre fra en der arbejder på den her måde i dagtilbud.

Paula: Jeg har talt med Cecilie Nielsen fra Cassiopeia om lige præcis det her.

Cecilie Nielsen: Jeg hedder Cecilie og jeg er pædagogisk assistent i Cassiopeia og er ansat i 37 timer og er en del af 4 dages ugen. Jeg sagde ja til at være med, fordi jeg synes at det giver noget at man kan være med til at tage imod børnene om morgenen og man kan sige farvel til børnene, når de går hjem, og har man nogle beskeder til forældrene, så kan man selv overbringe dem til forældrene i stedet for at give det videre, og nogle gange kan der være nogle ting, der bliver misforstået og sådan nogle ting. Så synes jeg at det er rarere at man selv kan give beskeden videre. Så synes jeg også at det er noget andet at være sammen med børnene i så mange timer og jeg har heller ikke noget imod at være sammen med børnene i 10 timer, hvis det er det, der skal til.

Så har vi gjort det, at vi har aftalt hvem der åbner om morgenen og dem der åbner om morgenen, går ud og åbner og dem der ikke skrevet på til at åbne, de laver så noget praktisk. Så har vi ca. til kl. 8.00 til ligesom at sidde og forberede en aktivitet. Det kan også være hvis man har en aktivitet man skal have lavet, så har man også mulighed for at sidde og lave det.

Paula: Kan du sige lidt om hvordan det har..det er jo nogle lange arbejdsdage.. kan du sige noget om hvordan det har påvirket, eller hvad har det betydet for dit privatliv?"

Cecilie Nielsen: Jeg har to børn, som går i daginstitution og jeg synes ikke at det har påvirket på hjemmefronten at arbejde fra 7-17. Det har bare givet det, at jeg i hvert fald har mulighed for at hente mine børn tidligt to gange om ugen, eller i hvert fald have mulighed for at holde en fridag med dem. I forhold til det gamle skema, så kører man jo meget det der med 8-16 og så har jeg ikke haft samme mulighed for at kunne hente dem. Så har helt klart givet noget at man har den der tidlige fridag... eller at man har den der tidlige dag op til sin fridag, sådan at man får lidt mere ud af sin fridag. Det synes jeg har været meget godt.

Gertrud: Tak til Cecilie, som afprøvede kombinationen af fuldtid og 4-dages arbejdsuge. Det inspirerede mig, at høre Cecilie fortælle om sit arbejdsliv og privatliv i forhold til hendes oplevelse af mere frihed til at kunne balancere det også med to små børn.

Paula: Og så kan man høre at der er arbejdet med en struktur af dagen, som hjælper til med at dagen måske ikke føles for lang?

Gertrud: Jeg tænkte på også at interviewe dig Paula. Du var jo leder i Trekløveren da man indførte 4 dages arbejdsuge, Jeg bliver nysgerrig på hvilke faktorer der skal være til stede i et arbejdsfællesskab, for at det her kan lade sig gøre, fx. Det her greb med en 4 dages arbejdsuge men også med fleksibilitet i det hele taget.

Paula: Ja, det er rigtigt, for jeg var jo leder på det tidspunkt. Man kan sige, for det første så er samtalen, dialogerne i arbejdsfællesskabet er fuldstændig afgørende for at overhovedet kan tale om fleksibilitet eller forandringer, i det hele taget i praksis.

For det andet så er der de tre elementer, der er gensidigt afhængige af hinanden, kan man sige. Det er den enkelte medarbejders behov og ønsker. Det andet er arbejdsfællesskabet, det skal fungere og det tredje er den pædagogiske kerneopgave. Og de tre ting kan man ikke slække på, man bliver nødt til hele tiden at have en balance i det.

Og det tredje man kan sige, det er nysgerrighed, Nysgerrighed og mod til at prøve og afprøve noget, og prøve at finde ud af "hvad kan det her 4 dages arbejdsuge gøre for os?"

Gertrud: Hvorfor vil man så gerne have en 4 dages arbejdsuge?

Paula: Ja, i Trekløveren var det faktisk sådan at 4 dages arbejdsuge var jo egentlig aldrig målet, men det faktisk et greb, vi kom frem til undervejs, fordi at... man kan sige at 4 dages arbejdsuge, det er noget der fungerer for nogen. Men det er også for nogen, for nogen fungerer det ikke. For nogen er det faktisk overhovedet ikke fleksibilitet at tænke 4 dages arbejdsuge. Så man kan sige at det er i hvert fald ikke for alle.

Gertrud: Hjælp mig her, hvordan så det ud i praksis?

Paula: Ja, man kan sige helt konkret, da vi startede ud med det, (nu ser det lidt anderledes ud) da vi startede ud med det, kan man sige, der var der 5 stuer med medarbejdere fordelt på de her 5 stuer, typisk 3-4 stykker, og der var 3 af stuerne med medarbejdere der havde 4 dages arbejdsuge, og der var to af stuerne der ikke havde nogen.

Og det var jo fordi at det overordnede mål for os, dengang i Trekløveren, var fleksibilitet. Vi ville rigtig gerne masere noget fleksiblet, noget fleksibilitet ind i den der, i vagtplaner i skemaer, og det her blev et greb i det.

Det andet jeg tænker man kan fremhæve, når man tænker på hvordan det så ud, eller hvad er det man gerne vil med en 4 dages arbejdsuge, det er frivillighed. Det er simpelthen det her med at sige, at det går ikke... – for os gik det i hvert fald ikke at sige, at alle skulle gøre det. Så det blev virkelig afgørende at det var dem, der var et sted i livet, hvor det kunne passe og hvor de havde lyst til at afprøve det. Og for nogen, de valgte det ud fra det, af personlige, at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Der var også nogle der valgte det at sige ja til en 4 dages arbejdsuge, fordi de simpelthen tænkte at det ville højne kvaliteten i deres egen praksis. Så det kan være helt forskellige bevæggrunde, der gør, at man vælger det og derfor er det også meget forskelligt.

Så man skal ikke gøre det samme, men det at afprøve noget, og nogen gør noget og nogen gør noget andet, det ene og andre det andet bliver faktisk ret afgørende.

Det tredje eller måske det sidste, er det her med at det skal rammesættes tydeligt. Der skal selvfølgelig være nogle klare rammer for, hvordan kan det her lade sig gøre? Men der er hele tiden det her gensidige forhold mellem den enkelte medarbejders behov og ønsker - og arbejdsfællesskabet, det skal fungere i samarbejdet med hinanden og få løst opgaver bedst muligt - og varetagelsen af den pædagogiske kerneopgave.

Gertrud: Så dialogerne i arbejdspladsen lyder til at være det første sted at starte, så er der nysgerrigheden til at afprøve, det lyder til at være afgørende.

Paula: Ja og så skal man gøre det til en fælles opgave, et fælles løfte i stedet for at det er den enkelte medarbejders ansvar at finde ud af hvordan man selv opnår fleksibilitet.

Gertrud: Ja Paula, det kunne du helt sikkert sige meget mere om, men det var hvad vi nåede i dag.

Gertrud: Tak fordi I lyttede med

Paula: Næste gang taler vi om kvalitet og fleksibilitet. Det har vi talt med pædagog Louise Sarrow og innovationskonsulent Morten Fabricius om.

Begge: Hej heej