



Case

Fuldtid rimer på fleksibilitet og frihed

Fuldtid rimer på fleksibilitet og frihed

Kommune:
Gentofte

Fagområde:
Pædagogisk område

Arbejdsplads:
Klyngen Trekløveren (3 institut.)

Hvornår:
Foråret 2021 og frem

Casen i tal



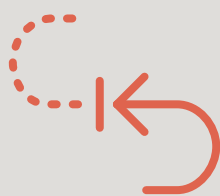
72%
medarbejdere på fuldtid
(gået fra 50 pct.)



ingen
mer-
omkostninger



øget
medarbejder-
tilfredshed



Barrierer

Medarbejderne ønsker ikke at gå op i tid, blandt andet fordi de mener, det ville gå ud over deres privatliv.

Samtidig oplever flere medarbejdere, at de har så travlt på arbejdet, at alene tanken om fuldtid virker stressende.



Indsats

Trekløveren tester to forskellige indsats: Et forsøg med fire dages arbejdsuge, hvor man gerne må gå på fuldtid, og et forsøg med arbejdsblokke og hjemmearbejde, hvor det var kravet at gå på fuldtid. Begge forsøg sætter fokus på fleksibilitet og struktur i arbejdsdagen.



Gevinst

Erfaringer fra begge forsøg viser, at det skaber større ro og nærvær i arbejdet med børnene, når medarbejderne skifter fra deltid til fuldtid. I dag oplever medarbejderne mindre arbejdspress og travlhed på grund af den nye fleksibilitet og indflydelse. Det gør Trekløveren til en mere attraktiv arbejdsplads.

Fleksibilitet er fællesnævneren

Da medarbejderne i børnehuset Cassiopeia taler om måske at gå op i tid, bliver de hurtigt enige om en række gevinster. For eksempel kontinuitet og sammenhæng i samværet med børnene, såvel som højere grad af faglig sparring mellem kollegerne. Til gengæld var de ret uenige om barriererne for fuldtid. Her var det især individuelle forhold, for eksempel hensyn til egne små børn. Pædagog Mathilde Lauth fortæller om sit valg af deltid:

”Jeg ville gerne kunne hente mine egne børn tidligt to dage om ugen. Jeg kunne godt se, at jeg tjente mindre på deltid, men det var ikke oplagt for mig at gå op i tid.”

Fælles for de barrierer for fuldtid, medarbejderne oplever, er, at de handler om manglende fleksibilitet ved fuldtid. Derfor skulle op i tid og fuldtid gå hånd i hånd med løsninger, der gav øget fleksibilitet til at tilrettelægge arbejde og privatliv, så det passede til den enkelte.

Hvor mange børn tager du med hjem?

En af de løsninger, der bliver afprøvet, er at give medarbejdere ”bloktid” med mulighed for hjemmearbejde. Pædagog Mathilde Lauth har nu et skema, hvor hun fast har 2 timers ugentlig ”bloktid” – og en hel dag med bloktid hver 4. uge. Mathilde arbejder som oftest hjemmefra i bloktiden. Når Mathilde fortæller andre om hjemmearbejdet får hun ofte spørgsmålet ”hvor mange børn tager du så med hjem?”. Men Mathilde har en del opgaver, som det giver rigtigt god mening at have fokuseret arbejdstid til. Det er fx motorik- og sprogvurderinger, planlægning af samtaler med forældre eller planlægning af pædagogiske forløb.

Bloktiden fremgår af vagtskemaet, men Mathilde vælger selv, om hun fx vil holde tidligt fri den dag, og i stedet løse opgaverne om aftenen, når hendes børn er lagt i seng. På den måde har hun fortsat friheden til at hente sine børn tidligt. Mathilde fortæller:

”Før i tiden sad jeg ofte og tænkte på de opgaver, jeg manglede og tænkte på, hvornår jeg kunne komme til at lave dem. Og der er bare aldrig noget godt tidspunkt at gå væk fra børnene. (...) Nu har jeg arbejdsblokkene og jeg kan ikke mærke, at jeg er gået op i tid. Kun at jeg har mere tid til arbejdet rundt om børnene – og så selvfølgelig lønnen.”

Tid væk fra børnene bliver til tid rundt om børnene

For at Mathilde og hendes kolleger kan arbejde sig frem til en bedre struktur på arbejdsdagene, bruger de redskabet ”opgaver og bemanning”¹. Redskabet bruger de til at skabe en tydeligere struktur for hverdagens arbejdsopgaver. Det, som medarbejderne før i tiden kaldte tid væk fra børnene, er desuden blevet til tid rundt om børnene. Arbejdstiden rundt om børnene er tydelig i skemaerne som arbejdsblokke, så alle ved,

1: Redskabet ”opgaver og bemanning”: <https://vpt.dk/generelle-aftaler/opgaveorganisering-og-vagtplanlaegning>

hvad de kan regne med. Det betyder også, at der er forskel på, hvor meget bloktid den enkelte medarbejder har. Nogle medarbejdere har knapt så mange opgaver rundt om børnene. Derfor har de også mindre bloktid med mulighed for hjemmearbejde.

Arbejdsblokke i ydertimerne giver ro til børn, forældre og medarbejdere

Den anden løsning, som Trekløveren også har afprøvet, er fuldtid på 4 dage. Her arbejder en gruppe medarbejdere 3 dage fra 7-17 og en dag fra 7-14. Den korte dag ligger altid inden fridagen, mens det skifter, hvilken dag, man har fri.

Et af de spørgsmål, som Trekløveren ofte har fået til 4 dages arbejdsugen, er, om der på de lange vagter fra kl. 7-17 ikke er for mange medarbejdere i ydertimerne. Svaret er, at der i ydertimerne bliver løst opgaver rundt om børnene: Der bliver planlagt aktiviteter, klargjort stuer og afholdt en masse forældresamtaler. Forældre, der før skulle komme til samtaler midt i arbejdsdagen, kan nu komme i ydertimerne.

En anden uforudset gevinst ved de lange vagter og flere medarbejdere på fuldtid er, at Trekløveren bedre kan få skemaet til at gå op, når der er uplanlagt fravær. De medarbejdere, der stadig arbejder 5 dage om ugen, mærker, at der er færre ændringer i deres ugeskema. Medarbejderne på 4 dages arbejdsuge kan nemlig dække ind – og det bliver der sat stor pris på!

Passer pengene stadig?

Som leder har Paula ansvaret for økonomien i Trekløveren. Hun fortæller, at de i dag ikke bruger flere midler, selvom arbejdstiderne er mere fleksible. Der er heller ikke ændret ved normeringerne.

Paula fortæller også, at midlerne fra minimumsnormeringer indirekte har været en del af løsningen. Allerede inden Trekløveren gik i gang med arbejdet med fuldtid, var det besluttet, at de midler skulle bruges til et fast vikarkorps – "flyvere". Dette faste vikarkorps er med til at sikre, at der er nok på arbejde med en fire dages arbejdsuge. Eksempel på vagtskema kan ses her².

Ifølge Paula betyder den fleksible arbejdstid desuden, at den enkelte medarbejder har mere tid sammen med børnene end før. Det skyldes for eksempel, at der bruges mindre tid på overleveringer, ligesom arbejdsdagen er blevet mere struktureret. Medarbejderne fortæller om et større nærvær i det pædagogiske arbejde med børnene som følge af, at de nu har fast bloktid.

"Det er en hel befrielse, at vi kan tænke arbejdstid på en ny måde"

I Trekløveren har de fået et helt nyt syn på, hvad der kan lade sig gøre i en daginstitution. Helt konkret er de begyndt at organisere og tilrettelægge arbejdet anderledes. Før var udgangspunktet ét skema, som alle medarbejdere skulle passe ind i. Nu er det skemaet, der passer til medarbejderens individuelle behov.

2: Eksempel på vagtskema: <https://vpt.dk/sites/default/files/2023-04/Vagtskema%20Gentofte.pdf>

”Der er åbnet sig en port af muligheder i skemalægningen, som aldrig har været mulig før. Før var det sådan at Gud forbyde, at nogen sagde, at man ikke skulle have en åbner, en lukker og så tre mellem-vagter og en rullende fredag. Det er så befriende, at vi ikke skal tale om det på den måde mere, men at vi har fokus på, at vi løser en opgave samtidig med, at der skal være en balance i den enkeltes arbejdsliv og privatliv.”

I dag skaber de altså plads til individuelle behov. Ledelsen oplever, at det er med til, at flere medarbejdere vælger at blive, og at flere vælger at gå op i tid. Det er også med til at gøre daginstitutionen til et attraktivt arbejdssted for jobansøgere.

Lokalaftale er med til at gøre det muligt

De lokale faglige organisationer er fra starten med i dialogen om gevinster og barrierer og oplever, at medarbejderne får udvist stor tillid. Det fortæller Katja Bank Christensen, der er faglig konsulent fra BUPL Nordsjælland. De har været med til at indgå en lokalaftale, som tager højde for, hvad man gør ved fx ferier, seniordage og deltagelse på kurser med videre, når medarbejderne er på fire dages arbejdsuge. [Den aftale kan ses her](#)³.

Man skal blive ved med at give det liv

Undervejs i forløbet har flere medarbejdere fra Trekløveren valgt at gå op i tid. Ud af de i alt 50 medarbejdere i klyngen er der nu 18 pædagoger og pædagogiske assistenter, der har arbejdsblokke med mulighed for hjemmearbejde. Samtidig er der 22 medarbejdere, der er på 4 dages arbejdsuge.

De 22 bliver nu omtalt som ”4 dages-mennesker” af kollegerne. I følge Paula er betegnelsen med til at øge opmærksomheden om den fleksible arbejdstid. En opgave, hun også peger på, at ledelsen skal løfte:

”Som ledelse skal vi (...) spørge ind til og anerkende medarbejderne for det arbejde, der bliver løst i arbejdsblokkene eller i ydertimerne på de lange vagter.”

Både løsningerne med 4-dages-arbejdsuge og arbejdsblokke startede som prøvehandling. Og den fremgangsmåde anbefaler Paula til alle. Når det bare er noget, man tester, giver det mod til at prøve noget af, man måske ellers ikke tør kaste sig ud i:

”Det var umuligt at tænke sig til, hvordan en arbejdsdag fra 7-17 ville opleves, også med bedre struktur. Eller om hjemmearbejde og ugentlige fridage ville give den oplevelse af balance, som medarbejderne efterlyste.”

3: Se aftale:

<https://vpt.dk/sites/default/files/2023-04/Gentofte%20Arbejdstidsaftale%20Trek%C3%B8veren%202022%20%28003%29.pdf>

Efter afprøvningen stod det til gengæld klart, at det godt kunne lade sig gøre. Det stod også klart, at det netop var det, der skulle til, for at medarbejderne fandt det attraktivt at gå op i tid eller på fuld tid.

Er du nysgerrig på mere?

Hvis I vil vide mere om Gentofte kommunes indsats for at få flere op i tid og på fuld tid, kan I kontakte leder af Trekløveren, Paula Guerrero Mieres på mail.



Paula Guerrero Mieres

51 44 16 18

pgm@gentofte.dk



en fremtid med
fuldtid