

Fleksibel arbejdstid

Undersøgelse blandt afdelingsledere (på vegne af deres områder) om deres oplevelse af lederes kendskab og udnyttelse af eksisterende muligheder for fleksibel arbejdstid.

Samlet status

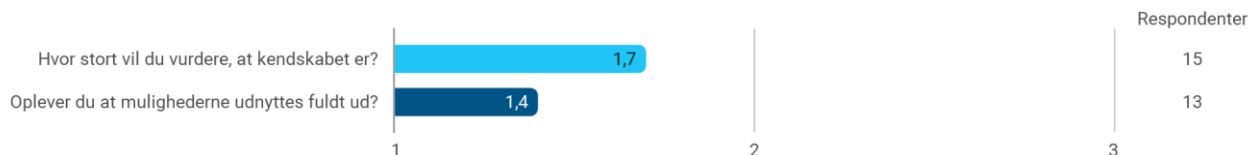
	Respondenter	Procent
Distribueret	6	27,3%
Gennemført	16	72,7%
I alt	22	100,0%

Flextidsaftalen (generelt)



Flextidsaftalen (eksempel)

Placering af arbejde på færre dage med øget arbejdstid pr. dag (eksempelvis 4 dages arbejdsuge)



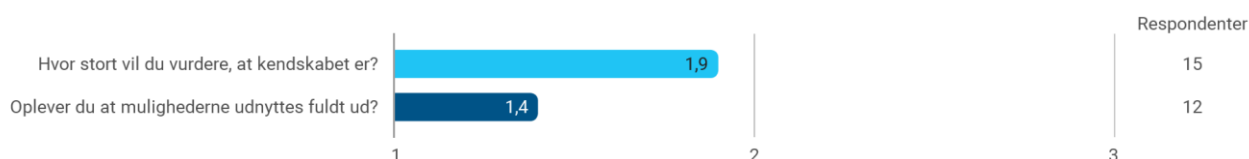
Flextidsaftalen (eksempel)

Øget arbejdstid i perioder mod mindre arbejdstid på andre tidspunkter af året, hvis foreneligt med driften



Plus-tidsaftalen

Hvor der aftales ugentlig forøgelse af arbejdstiden op til 42-timer pr. uge med tilsvarende løn og pensionsindbetaling



Mulighed for at gå op og ned i tid

Mulighed for at gå op og ned i tid med tilsvarende løn op/nedgang evt. periodevis hvis foreneligt med driften



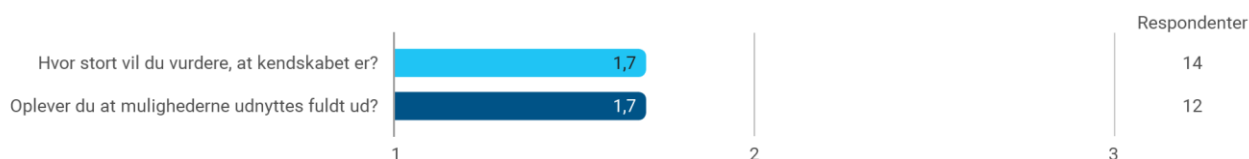
Individuelle hensyn (generelt)

Aftalemulighed som ligger i samarbejde mellem leder og medarbejder (ledelsesretten)



Individuelle hensyn (eksempel)

Fokus på output/opgaven og ikke timeregistrering



Individuelle hensyn (eksempel)

Arbejde hjemmefra helt eller delvist i en periode pga. private omstændigheder hvis foreneligt med driften



Individuelle hensyn (eksempel)

Faste hjemmearbejdsdage pga. rekruttering/fastholdelse hvis foreneligt med driften



Rammeaftalen om seniorpolitik (generelt)



Rammeaftalen om seniorpolitik (eksempel)

Aftale at seniordage indgår i en årlig reduktion af arbejdstiden



Mulighed for hjemmearbejde (generelt)



Mulighed for hjemmearbejde (eksempel)

Arbejde hjemmefra helt eller delvist i en periode pga. private omstændigheder hvis foreneligt med driften



Mulighed for hjemmearbejde (eksempel)

Faste hjemmearbejdsdage pba. rekruttering/fastholdelse hvis foreneligt med driften



Andre måder at bruge aftaler og lignende på

Kender du umiddelbart til andre måder at bruge aftaler og lignende på?

- Fx at dele af arbejdsdagen aflægges på arbejdspladsen, den anden del ude af huset eller i eget hjem. Samlet leveres fortsat 37 timer. Kan være relevant ved møder ud af huset, vor det ift. afstanden ikke kan betales sig at køre tilbage til arbejdspladsen, men i stedet kører medarbejder hjem og leverer resten af indsatsen/arbejdet hjemmefra.
- Aftale om fleksibel placering af arbejdstiden i løbet af dagen/aften, da der fx. er behov for at gå fast på nogle dage, hvilket er en del af fleksaftalens mulighed, men er lavet som en fast aftale
- Vi kører en fast vagtturnus og ikke flextid.
- Aftaler om konsulentbistand til specialistopgaver efter medarbejdere er stoppet / gået på pension.
- Jeg savner en "ved ikke" kategori, og har derfor valgt at svare "ikke relevant" ift. om mulighederne udnyttes fuldt ud.

Jeg startede i FK pr. 1. nov. og ved ikke i hvor stort omfang de forskellige ordninger/aftaler anvendes, men jeg ved, at lederne kender til flere af dem og også bruger dem i nogle tilfælde.

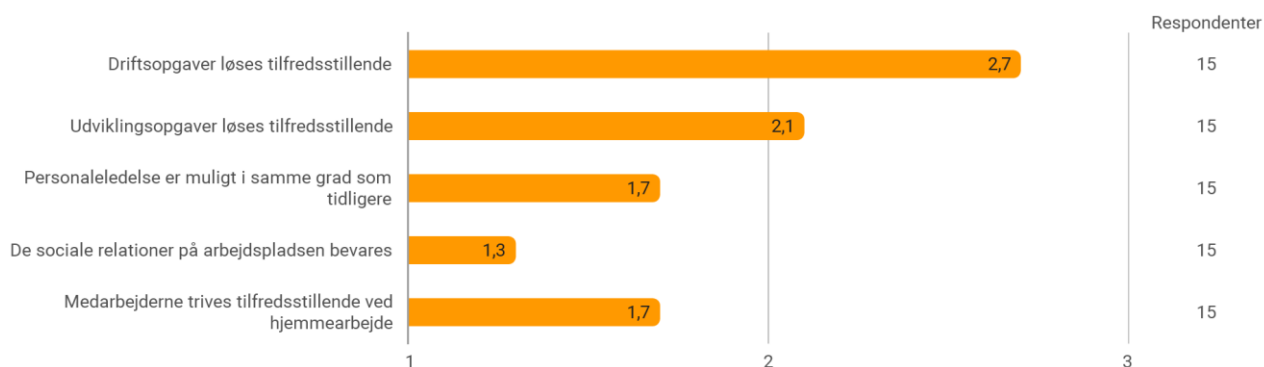
Flere løsninger til at dække behov for fleksibilitet



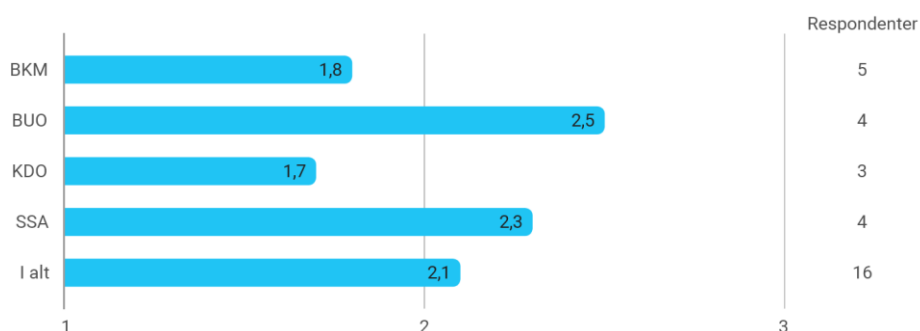
Udfordringer ved en 4- eller 6-dages uge



Forhold under hjemmearbejdet i corona-tiden



Opdelt på: Område



Kommentarer

Har du kommentarer til emnet?

- Jeg tror, at de digitale mødeformer understøtter mere fleksibelt arbejde fremover. Øjnene er åbnet op for, at man kan deltage i møder og lignende - selv om man arbejder hjemmefra.
- Driften har kørt 100% gennem hele perioden - kun 4 administrative medarbejdere har været hjemsendt
- Jeg tror hjemmearbejde er kommet for at blive. Det kan betyde stor fleksibilitet for den enkelte og dermed betydning for balance mellem arbejdsliv og privatliv og dermed blive en stor gevinst for arbejdsgiver. Men det kræver at som ledelse er meget tydelig omkring hvad rammen er og hvad forudsætningerne er. Som udgangspunkt skal hjemmearbejde ikke være en ret, men en mulighed, som der skal aftales. og det skal være muligt for ledelsen at kræve at medarbejdere møder op på

arbejdspladsen, også selvom det i perioder betyder slet ingen hjemmearbejde. Dette af hensyn til driften. Det kræver at vi som ledelse ikke kun styrer ift. flex/timetal, men også styrer ift. hvad medarbejderne leverer/producerer herunder også kvaliteten i leverancen.

- Medarbejdertrivsel og opgaveløsning er varierende - så svaret er "de store tals lov"
- Da vi arbejder med fysisk sikkerhed, arbejdes der ikke hjemmefra
- I en driftafdeling hvor der skal være åbent for borgere og ansatte vil det ikke være muligt med en 4 dages arbejdsuge uden at driften påvirkes negativt. En udvidelse til en 6 dages arbejdsuge vil kræve yderligere ressourcer hvis samme serviceniveau og fagkompetencer skal være til rådighed alle dage.
- Billedet efter corona vil være meget varierende for medarbejderne. Nogle vil ønske mere hjemmearbejde, mens andre meget gerne vil tilbage på arbejde. Hjemmearbejde er muligt til en vis grad, men kvaliteten af opgaverne vil klart blive højere, når vi har mulighed for at være mere tilbage end nu.
- Arbejdsmarkedsafdelingen har mange opfølgningssamtaler, hvor borgeren har krav på fysisk møde. ved øget hjemmearbejde eller 4 dages arbejdsuge, skal der være opmærksomhed på lovgivningsforhold, der åbner op for øget digitalisering samt åbningstider i afdelingen. muligheden for 4 dages arbejdsuge vil godt kunne implementeres i driften og være en fordel i visse sammenhænge. Arbejdsmarkedsafdelingen deltager gerne i det videre arbejde.