

Indstilling til ØU – 27. august 2024

## **Bilag 1**

# **Tidsplan, arbejdspladser og erfaringer**

---

Forsøg med fleksible arbejdsuger

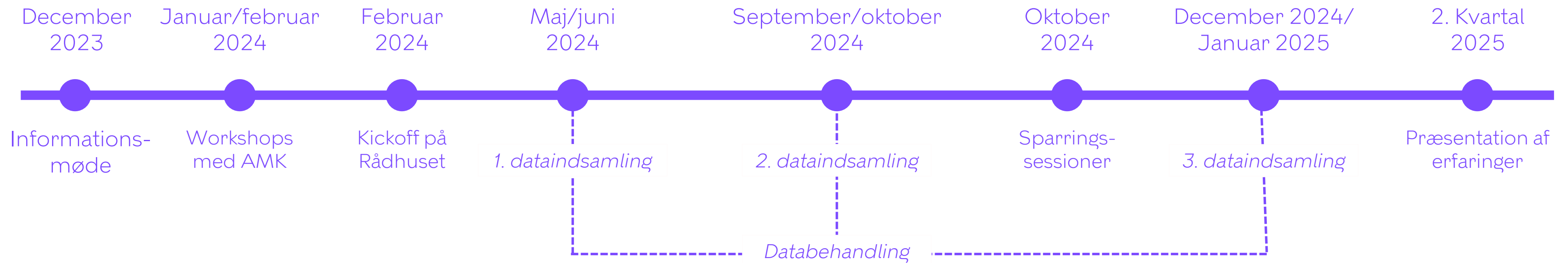


# INDHOLD

Tidsplan	3
Metode til erfaringsindsamling	5
Oversigt over deltagere og modeller	6
Foreløbige erfaringer	7

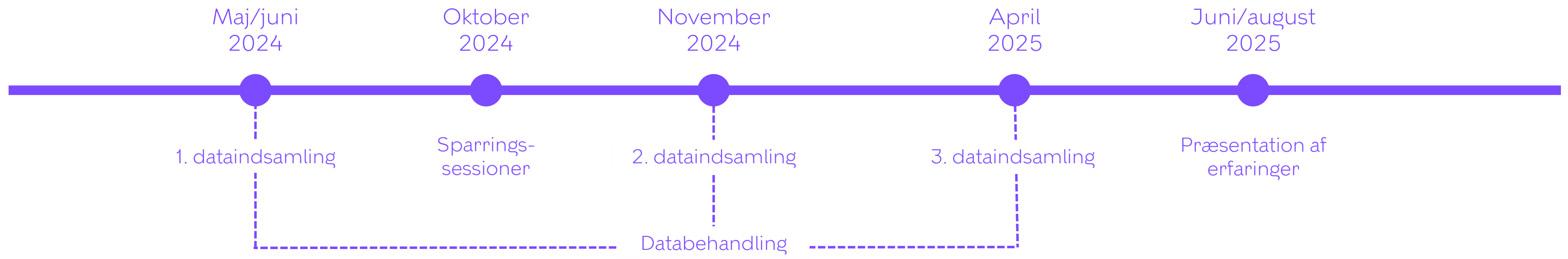
# TIDSPLAN (1/2)

## Oprindelige tidsplan for forsøget



# TIDSPLAN (2/2)

Tidsplan ved forlængelse til april 2025



# METODE

## Indsamling af erfaringer

### Spørgeskema

- Udsendes tre gange og består af en række spørgsmål, som går igen hver gang, samt spørgsmål som knytter sig til udsendelsestidspunktet.
  - Fokus i første rul vil være opstart og generel trivsel her og nu ift. den nye arbejdsform.
  - Fokus i andet rul vil være en temperaturmåling på et tidspunkt, hvor forsøget har været i gang i nogle måneder og hvor hverdagen har normaliseret sig.
  - Fokus i tredje og sidste rul vil være todelt; både et blik på den aktuelle situation samt et mere overordnet blik hele forsøgsperioden.
- Danner det kvantitative datagrundlag for erfaringsopsamlingen – og for de temaer, som der spørges ind til i fokusgrupperne.
- Danner det kvantitative datagrundlag for erfaringsopsamlingens perspektiv for de medarbejdere, der ikke deltager i projektet – eller som er sprunget fra undervejs.

### Fokusgrupper

- Afholdes to gange – i forbindelse med første og tredje dataindsamling.
- Fokusgruppernes deltagere består af medarbejdere fra de forskellige arbejdspladser, der deltager i forsøget.
- Drøftelser i fokusgrupperne kan give anledning til at tilføje nye spørgsmål til spørgeskemaet i runde 2 og 3.
- Danner det kvalitative datagrundlag for erfaringsopsamlingen, hvor tendenser og temaer fra spørgeskemabesvarelserne kan uddybes og nuanceres.

### Lederinterviews

- Afholdes to gange – i forbindelse med første og tredje dataindsamling.
- Der anvendes en semistruktureret interviewform. Temaer i interviewene kan give anledning til at tilføje nye spørgsmål til spørgeskemaet i runde 2 og 3.
  - I første runde har fokus været på opstartsprocessen og erfaringerne herfra.
  - I anden runde vil fokus være på erfaringer fra hele forsøgsperioden – fordele og udfordringer samt medarbejdernes trivsel, effekten på fastholdelse og rekruttering, effekten på de administrative opgaver mm.
- Danner grundlag for erfaringsindsamlingen vedr. den organisatoriske indvirken af den ændrede arbejdstilrettelæggelse.

# DELTAGERE

Forvaltning	Tilmeldte arbejdspladser	Opstartsdato	Antal deltagere	Model
<b>BIF</b>	Centralforvaltningen	Maj 2024	47	Fast fredag hver anden uge - enten onsdag eller fredag
	Center for Sprog og Integration	April/maj 2024	71	Fridag en gang om måneden
	Center for Beskæftigelse og Erhverv	April 2024	74	Fast fredag hver anden uge eller en månedlig fredag
<b>BUF</b>	Børne- og Ungdomstandplejen	August 2024*	-	-
	Center for Specialundervisning for Voksne	August 2024**	-	Løbende opsparing til fredag
<b>KFF</b>	Idrætsudvikling	Februar 2024	9	Fridag hver anden fredag eller fri én gang om måneden
	Korsgadehallen	Afventer**	-	-
<b>SOF</b>	Rusmiddelbehandling Hørsholmgade	Februar 2024	20	Løbende opsparing til fredag
	Botilbuddet Radisevej	April 2024	16	Fast ugentlig fredag
<b>SUF</b>	Center for Forebyggelse og Folkesundhed	Februar 2024	2	Fast ugentlig fredag (enten mandag eller onsdag)
	Klarahus - Afd. 200	Afventer**	-	-
	Det udkørende akutteam	Oktober 2024**	-	-
<b>TMF</b>	Digitalisering	Marts 2024	43	Fridag hver anden uge eller fredag hver tredje uge
	Udeservering og Støj	Marts 2024	37	Fridag hver tredje uge - skiftevis mandag og fredag
	De bemandede legepladser	Afventer***	-	-
<b>ØKF</b>	Center for Indkøb og Finans, KS	Februar 2024	28	Fast fredag hver anden uge
	Center for Kundeservice, KEJD	Februar 2024	1	Fridag hver anden eller tredje uge

\* Senere opstart grundet forhandlinger af lokalaftaler

\*\* Senere opstart grundet ændringer i vagtplansrul eller lærerplaner

\*\*\* Inden medarbejdere har ønsket at deltage

# DE FØRSTE ERFARINGER

På baggrund af indsamlingen af de første erfaringer, kan der udledes en række foreløbige indsigter. Data fra de forskellige dele af erfaringsopsamlingen understøtter hinanden og flugter ligeledes med erfaringer fra andre kommuner samt med forskningen på området

## SPØRGESKEMA\*

Den ekstra fridag angives som den primære grund til at deltage, herunder:

- Forlænget weekend
- En dag til at ordne praktiske gøremål
- En oplevelse af mere fritid
- Bedre restitution
- Bedre work/life balance og mere fleksibilitet

Den allerede eksisterende fleksibilitet angives som den primære grund til ikke at deltage. Herefter kommer de lange arbejdsdage og hverdagen/privatlivet.

Forsøgsdesignet ser ud til at kunne rumme deltagernes forskellige livssituationer, og der ses derfor ikke en tydelig tendens mellem deltagere og ikke-deltagere ift. køn, alder og børn.

Tendens til en høj grad af eksisterende fleksibilitet og indflydelse på opgaveløsningen på de deltagende arbejdspladser.

Forsøget giver nye muligheder for medarbejderne – for halvdelen i arbejdslivet og for langt størstedelen i privatlivet/fritiden.

## FOKUSGRUPPER\*\*

Fleksibilitet og en ekstra fridag er de primære fordele. Giver mulighed for at [tilpasse til den enkeltes livssituation](#):

- En ekstra dag i sommerhus
- Passe barn på lukkedage
- Studiedag
- Ordne praktiske ting inden weekenden
- Børn hver anden uge

De længere dage og koordinering af arbejdsplaner er de primære udfordringer.

[Fordelene vægter tungere end udfordringerne.](#)

Det er positivt at prøve noget nyt og at starte en samtale om arbejdstilrettelæggelsen – og særligt frivillighedsaspektet er vigtigt for deltagelsen.

Uklarhed om enkelte administrative aspekter i forbindelse med eksempelvis tidsregistrering.

## LEDERINTERVIEWS\*\*\*

Forsøget igangsætter en mere generel snak om, hvordan man arbejder og løser opgaven.

Behov for at "fjerne" noget fleksibilitet for at give plads til den nye fleksibilitet ude at gå på kompromis med arbejdsfællesskabet – fx færre hjemmearbejdsdage.

Behov for faste fremmødedage og fællesmøder for at sikre arbejdsfællesskabet.

[Har ikke ændret ledelsesopgaven betydeligt](#), men kræver et andet fokus og en opmærksomhed på, at ens medarbejdere ikke er lige så tilgængelige på arbejdspladsen som tidligere.

De længere dage kan på sigt skabe [mulighed for bedre borgerservice](#) - men kræver også en opmærksomhed på kvaliteten af opgaveløsningen, særligt sidst på dagen.

Forsøget har skabt et [behov for administrative afklaringer](#) – herunder vagtplanlægning, tidsregistrering og håndtering af sygdom.

\* Spørgeskemaet er i maj 2024 sendt ud til 804 medarbejdere og har en svarprocent på 58%

\*\* Der er afholdt 5 fokusgrupper i juni 2024 med deltagere fra forskellige arbejdspladser

\*\*\* Der er i maj og juni 2024 gennemført 23 interviews med ledere fra alle deltagende arbejdspladser