

# Fleksibel arbejdstid

## SektorMED

## Svar

	1) Vurderer SektorMED, at der er behov for en indsats ift. fleksibel arbejdstid?	2) Hvad vurderer SektorMED ville være relevant at se på ift. fleksibel arbejdstid?	3) Ser SektorMED særlige hindringer ift. fleksibel arbejdstid? Inkluder gerne tidligere erfaringer.
<b>Beredskab</b>			
<b>Teknologi og Digitalisering</b>			
<b>HR</b>	SektorMED for Center for HR vurderer, at der ikke er behov for yderligere. Der er i forvejen mulighed for at drøfte ændring af tid, ligesom overenskomsterne giver mulighed for at gå op til 42 timer. Endvidere er de fleste medarbejdere omfattet af flekstid.	Ingen bemærkninger	Det er vigtigt, at der også er mulighed for at drøfte at gå op i tid, hvis en medarbejder for en periode har valgt at gå ned i tid.
<b>Sundhed og Ældre</b>	SektorMED vurderer ikke, at der er et behov for en særlig indsats ift. fleksibel arbejdstid, idet oplevelsen er, at fleksibel arbejdstid på nuværende tilrettelægges og praktiseres på de enkelte arbejdspladser indenfor de givne driftsmæssige og økonomiske rammer.	Ikke yderligere. SektorMED henviser til svar i spørgsmål 1.	SektorMED ser ingen særlige forhindringer. Der henvises til svar i spørgsmål 1.
<b>Arbejdsmarked og Integration</b>			
<b>Børn og Familie</b>	SektorMED Børn og Familie vurderer ikke, at der er brug for en særlig indsats i forhold til fleksibel arbejdstid. Hertil kommer, at SektorMED i øvrigt ser meget	SektorMED Børn og Familie vurderer, at det er relevant at have opmærksomhed på høj kvalitet i forhold til drift/de opgaver, der skal løses. Flexibilitet skal altid ses i	SektorMED ser en række opmærksomhedspunkter – særligt i forhold til afstemning af forventning og fælles forståelse på, at den aktuelle "ramme" påvirker

	<p>positivt på, at der generelt er opmærksomhed på balance mellem arbejde og fritid. Der er mange erfaringer, der allerede kan bringes i anvendelse og udveksles indenfor den samlede organisation.</p>	<p>forhold til kerneopgaven og de mål og visioner, der er for det givne område. Ønsket om at "gå op og ned" i arbejdstid skal således altid behandles inden for dette mulighedsrum. Social kapital bliver en vigtig faktor – både i forhold til det ledelsesmæssige perspektiv og i forhold til medarbejdernes håndtering af "accept og afslag" på et ønske om ændret arbejdstid.</p>	<p>muligheden for indfrielse af det givne ønske.</p>
<b>Kultur, Fritid og Borgerservice</b>	<p>I Center for Kultur, Fritid og Borgerservice har vi fleksibel arbejdstid under hensyntagen til, at driften skal varetages. Vi har en åben dialog mellem ledere og medarbejdere om de fleksible vilkår og det vil vi generelt opfordre til således at der kan tages hensyn til lokale og private forhold.</p> <p>Derfor vurderer vi ikke at der er behov for en særlig indsats i forhold til fleksibel arbejdstid</p>		
<b>Skole</b>	<p>Der er behov for at udbrede kendskabet for fleksibel arbejdstid og hvad det har af konsekvenser for pension og kollegaer/opgaver. Langt de fleste medarbejdergrupper på skoleområdet har allerede muligheden fx tilbagevenden fra en længerevarende sygdomsperiode. Der er arbejdes med årnormer på klubområdet og i PUI. Hvad sker der med normeringerne, når en medarbejder får bevilget nedsat tid i forhold til kollegaer og tilbagevenden på fuld tid for medarbejderen.</p>	<p>Der er behov for at den enkelte medarbejder kan få oplyst, hvad det har af konsekvenser for pension. Det kan afhænge af, hvor den enkelte person lige er i sit arbejdsliv. Hvilken betydning har det for kollegaer og opgaverne på virksomheden. Det er nemmere på en stor virksomhed med mange ansatte end på en mindre virksomhed i forhold til opgaver og tid.</p>	<p>De kan være svært for nogle faggrupper, bl.a. skolesekretærer som er alene på området. Her må arbejdspladsen være mere fleksibel, hvis faggruppen skal have muligheden. Der arbejdes med årnormer på klubområdet og i PUI med gode erfaringer.</p>
<b>Handicap og Psykiatri</b>	<p>Umiddelbart ser SektorMED ikke et behov for, at der er en politisk indsats vedr. fleksibel arbejdstid. Lokalt kunne det være relevant at oplyse om de muligheder der ligger i de eksisterende overenskomster ift.</p>	<p>Ingen bemærkninger.</p>	<p>Ingen bemærkninger.</p>

<b>Kommunale Ejendomme</b>	<p>fleksibel arbejdstid, før der sættes noget andet i værk.</p> <p>Vi arbejder allerede nu i god dialog med fleksible løsninger og derfor mener vi ikke, der er behov for retningslinjer</p>	<p>Det er nødvendigt at se på konsekvenserne, hvis mange ønsker at ændre arbejdstid.</p>	<p>Fleksibiliteten er udfordret i små afdelinger. Er der mulighed for at få timerne igen?</p> <p>Vi har positive erfaringer med ændrede mødetider, fleksibel arbejdstid og senioraftaler.</p>
<b>Økonomi</b>	<p>SektorMED i Center for Økonomi oplever, at der er stor fleksibilitet i forhold til at medarbejdere kan gå ned i tid – og tilsvarende op i tid (herunder +tids-aftaler op til 42 timer). Det kan være en udfordring at ændre en medarbejders arbejdstid med det samme ønsket kommer, da den samlede opgavekabale og økonomi skal gå op. Indtil nu er der dog i samarbejde fundet løsninger inden for en rimelig tidshorisont.</p>	<p>Desuden er der stor fleksibilitet i forhold til arbejdstider, herunder muligheder for at arbejde hjemme fra. Dette redskab bruges derfor både midlertidigt og permanent for at skabe fleksibilitet.</p>	<p>SektorMED vurderer derfor ikke, at der er behov for en indsats ift. fleksibel arbejdstid.</p>
<b>Teknik og Miljø</b>	<p>Det er SektorMEDs opfattelse, at der i Teknik og Miljø er den tilstrækkelige "tillid" mellem ledelse og medarbejdere, som muliggør den fornødne fleksibilitet i forhold til arbejdets tarv.</p> <p>SektorMED foretrækker tillid fremfor detaljerede regelbundne aftaler. SektorMED savner dog en nærmere beskrivelse af, hvad der menes med fleksibel arbejdstid.</p> <p>SektorMED finder således ikke, at der er behov for yderligere tiltag.</p>	<p>Ingen bemærkninger.</p>	<p>Ingen bemærkninger.</p>