



25-08-2016

Sagsnr.
2016-0051930

Dokumentnr.
2016-0051930-52

Projektbeskrivelse: Årlig dialog om arbejdstid i hjemmeplejen

Det er en central vision i kommunens Ældrepolitik, at borgerne skal opleve, at der bliver taget hensyn til deres individuelle behov og ønsker. Det kræver et differentieret fokus på borgerne og åbenhed i forhold til, hvornår på dagen hjælpen til borgeren eksempelvis skal gives. Der er derfor brug for, at medarbejderne udviser stor fleksibilitet, når opgaverne skal løses.

Samtidig er der mange medarbejdere, der efterspørger en mere fleksibel arbejdstid. Adskillige undersøgelser peger på, at forældre ofte oplever, at det kan være svært at få arbejde og familieliv til at hænge sammen og derfor gerne vil ned i arbejdstid. Endvidere er der ansatte, som gerne vil arbejde mere, end de gør i dag, men ikke har mulighed for det bl.a. på grund af den måde, arbejdet i dag er organiseret på.

Flere forhold peger således på, at arbejdstidsspørgsmål fremover kommer til at spille en central rolle i SUF. For at indhøste erfaringer med en mere fleksible arbejdstilrettelæggelse, herunder særligt mulighederne i og konsekvenserne af en øget fleksibilitet i forhold til at gå op eller ned i tid gennemføres der derfor i perioden aug. 2016 – aug. 2018 et pilotforsøg i hjemmeplejen.

Formål

Formålet med pilotforsøget er at undersøge, hvordan en fleksibel hjælp til borgeren kan gå hånd i hånd med øget fleksibilitet for medarbejderen. Det konkrete mål er at afdække mulighederne i og konsekvenserne af, at medarbejderne i større omfang får mulighed for at gå op eller ned i tid - for organisationen og for medarbejderne.

Succeskriterier

- Organiseringen af arbejdet (efter medarbejderne har ændret arbejdstid) understøtter en hensyntagen til borgernes behov.
- Det har været muligt at imødekomme medarbejdernes ønsker til arbejdstid samtidig med, at borgernes behov er blevet tilgodeset.
- Medarbejderne føler sig motiverede og engagerede i deres arbejde.
- Medarbejderne oplever, at der er en god balance mellem arbejde og familieliv.

Målgruppe

Afdeling for Organisation og HR

Sjællandsgade 40,
Bygning I, 2. sal
2200 København N

Mobil
2329 9209

E-mail
F32Z@suf.kk.dk

EAN nummer
5798009290502

Sosu-personalet i en hjemmeplejegruppe og sygeplejerskerne i en sygeplejegruppe i en hjemmeplejeenhed.

Indhold

De ansatte i de udvalgte enheder får mulighed for mindst én gang om året at drøfte deres arbejdstid, herunder mulighed for at gå op eller ned i tid. Forsøget åbner samtidig op for, at der kan eksperimenteres med en ny organisering af arbejdet bl.a. en justering af vagter. Det kan fx være, hvis flere gerne vil arbejde på fuld tid eller have nedsat tid.

Arbejdstiden fastlægges under hensyn til driften, men i forsøget vil der være fokus på, at de ansatte i videst mulig omfang får indfriet eventuelle ønsker om at gå op eller ned i tid, så konsekvenserne heraf kan afdækkes.

Drøftelserne om arbejdstiden kan med fordel lægges sammen med den årlige MUS, men det er op til pilotenheden at afgøre, hvornår og hvor ofte leder og medarbejder skal have en systematisk dialog om (den ugentlige) arbejdstid.

Forsøget foregår indenfor de eksisterende normeringer.

De konkrete rammer for forsøget, herunder hvor ofte det skal være muligt at ændre sin arbejdstid fastlægges lokalt.

Medarbejderen aflønnes efter det konkrete timetal, der aftales.

Efter forsøgsperioden foretages en (kvantitativ og/eller kvalitativ) evaluering blandt medarbejdere og ledere i pilotenhederne for at afdække forsøgets muligheder og konsekvenser for bl.a.

- Ledelsesopgaven
- Organiseringen af arbejdet fx planlægningen af vagter og brugen af arbejdstiden.
- De ansattes balance mellem arbejde og familieliv.
- De ansattes motivation
- Arbejdsomfang/tempo

Herudover registres det systematisk i forsøgsperioden, hvor mange ansatte i forsøgsenhederne, der ønsker at ændre deres arbejdstid og hvor mange, der får deres ønsker opfyldt.

Pilotprojektet er for begrænset til i sig selv at føre til ændringer i brugertilfredsheden og sygefraværet, hvorfor der ikke gennemføres særlige bruger- eller sygefraværsundersøgelser. Sygefraværet i pilotenhederne og brugertilfredsheden følges dog systematisk i forsøgsperioden via de generelle registreringer og undersøgelser som bl.a. BRUS.

Leverancer

- En startmåling.
- En midtvejsstatus, der afdækker de foreløbige erfaringer.
- En evaluering, der afdækker mulighederne i og konsekvenserne af, at medarbejderne i større omfang har mulighed for at gå op eller ned i tid - for organisationen og medarbejderne, herunder ønsker til og behovet for stillinger på henholdsvis fuldtid og deltid.

Økonomi

Projektet gennemføres inden for de eksisterende budgetter.

Tids- og aktivitetsplan

Tidspunkt	Aktivitet
August 2016	Konkretisering af projektet og fastlæggelse af evalueringsdesign
September 2016	Pilotenheder er fastlagt
Oktober 2016	Drøftelse og fastlæggelse af de lokale rammer for forsøget i pilotenhederne
Vinteren 2016/2017	Startmåling
Vinteren/Foråret 2017	Dialog om arbejdstid samt evt. en ny organisering af arbejdet
Ultimo Maj 2017	Lederne i alle pilotenheder har haft dialog med hver enkel medarbejder om hans/hendes arbejdstid
Juni 2017	Opsamling af foreløbige erfaringer Drøftelse af erfaringsopsamlingen på Borgmesterens kvartalsmøde med organisationerne
Juli – oktober 2017	Lederne i alle pilotenheder har evt. haft fornyet dialog med hver enkel medarbejder om hans/hendes arbejdstid
November 2017	Evaluering af forsøg Drøftelse af resultaterne på Borgmesterens kvartalsmøder med organisationerne samt evt. i SUF-MED