



VIBORG  
KOMMUNE

# Idekatalog

## Fleksible arbejdstider

Erfaringer fra prøvehandlinger under velfærdsaftalen



# 100 dages afprøvning af fleksible arbejdstider

Ældre- og Aktivitetsudvalget tilkendegav på sit møde den 20. september 2022 et ønske om at afdække muligheder og potentiale i fleksible arbejdstider på tværs af faggrupper inden for ældre- og sundhedsområdet.

På den baggrund har disse fire arbejdspladser afprøvet forskellige modeller for fleksible arbejdstider:

- Pleje- og Omsorgscenter Liselund
- Pleje- og Omsorgscenter Kildehaven
- Madservice Viborg
- Hjemmepleje og hverdagsrehabilitering Område Nord.

Prøvehandlingerne er kørt fra den 1. februar til den 12. maj 2023 som en del af Velfærdsaftalen.

Formålet har været at skabe attraktive arbejdspladser, som imødekommer behovet for at kunne balancere arbejds- og privatliv – også skiftende behov set hen over et arbejdsliv. Forventningen har været, at mere fleksible arbejdstider kan få flere medarbejdere til at gå op i tid, øge fremmødet og styrke den samlede kvalitet i hjælp og støtte til beboerne. De fire prøvehandling er kørt uafhængigt af hinanden og er evalueret særskilt i [prøvehandlingshæfte nr. 4](#)

Dette idekatalog er en opsamling på tværs af de fire prøvehandling - en samlet oversigt til brug for inspiration for øvrige arbejdssteder i Viborg Kommune.

Samtidig med prøvehandlingerne har flere arbejdssteder i Viborg Kommune deltaget i den landsdækkende indsats fra KL og Forhandlingsfællesskabet **"En fremtid med fuld tid"**. Denne indsats har til formål at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid.

## Tilpasning til lokale forhold

På de fire arbejdssteder er der efter afprøvningen bred enighed om, at fleksible arbejdstider er et meget vigtigt værktøj til at sikre arbejdskraftudfordringen og dermed velfærden i fremtiden. Der er også enighed om, at fleksibilitet i arbejdstiden rummer store fordele for både borger, medarbejder og økonomi.

Arbejdsstederne og de betingelser, der arbejdes under, er dog meget forskellige: Nogle personalegrupper har allerede meget stor fleksibilitet i deres arbejdsliv, mens andre personalegrupper er bundet af en tradition for strammere rammer i form af meget fastlagte arbejdstider, vagtlag mm.

Da mangfoldigheden spænder så bredt, er det derfor af stor betydning, at der lokalt findes frem til de løsninger, der er tilpasset den enkelte arbejdsplads. Én størrelse passer ikke alle. Derfor skal ideerne neden for ses som et idekatalog, man kan plukke i og tilpasse efter de forhold, der er på den pågældende arbejdsplads.



# Ideer til fleksible arbejdstider

Set på tværs af prøvehandlingerne på de fire arbejdssteder

Hvilken **EFFEKT** opnåede vi i prøvehandlingen?

Hvilken **ADFÆRD** krævede den ønskede effekt lokalt på vores arbejdsplads?



# 10- eller 12-timers vagter

## I stedet for de traditionelle 8 timers vagter

### OPLEVET EFFEKT

- Er en medarbejder på 10- eller 12-timersvagt, giver det mulig for større fleksibilitet i opgaveløsningen.

*Eksempel:* Borgeren får et bad om formiddagen, mens negleklip, skift af sengetøj mm. venter til senere på dagen.

- Borgerne oplever større ro og kontinuitet på plejecentrene – ikke udskiftning af hele vagtlag på én gang.
- Da personalet møder i forskudte eller forlængede vagter, har der i prøvehandlingen været bedre samarbejde og videndeling mellem vagtlagene.

*Eksempel:* Aftenvagterne har mulighed for at møde en sygeplejerske, inden vedkommende får fri. Sikrer dialog og overdragelse vedrørende borgeren, bedre dokumentation, og dermed bedre kvalitet i opgaveløsningen.

- Bedre mulighed for at blive færdig med sine opgaver og forlade arbejdspladsen med god samvittighed og ro i maven. Mindsker fornemmelsen af at være bagud.

### KRÆVET ADFÆRD

- For at kunne få gevinst af fleksible arbejdstider er der behov for at se på opgaveplanlægningen af de konkrete borgerforløb. Det kræver, at både ledelse, medarbejdere og pårørende udfordrer vanetænkning i tæt dialog.

*Eksempel:* Hvis flere er på fuld tid, på forlængede eller forskudte vagter, skal der flyttes opgaver fra spidsbelastningstidspunkterne til der, hvor fremmødet er øget.

- Flexible arbejdstider stiller større/andre krav til vagtplanlægningen. Endnu mere dialog og "det finder vi ud af"- indstilling.

# Forskudte vagter: Møde tidligere eller senere end normalt

For eksempel møde 8.30 – 18.00 to dage ugentligt

## OPLEVET EFFEKT

- Forskudte vagter betyder bedre sammenhæng mellem vagtlagene, da der er overlap. Med forskudte / "skæve" mødetider kan medarbejderes behov for at møde på tidspunkter, der for eksempel kan gøre, at en særlig familiær udfordring kan rummes

*Eksempel:* En sygeplejerske møder kl. 8.30 – 18.00 to gange ugentligt, hvilket giver hende mulighed for at aflevere datteren. Betyder samtidig, at sygeplejersken er et bindeled til aftenvagterne, og det har givet gode muligheder for sparring og for bedre brug af Nexus.

## KRÆVET ADFÆRD

- Stiller andre krav til vagtplanlægningen. Endnu mere dialog og "det finder vi ud af"- indstilling.
- Kræver, at man sammen med kollegerne finder nye arbejdsgange, der erstatter de tidligere.

*Eksempel:* Hvordan bliver jeg klædt på til opgaverne, når mine kolleger er gået i gang med dagen?

# Fire dages arbejdsuge afprøvet med succes flere steder

Særligt i hjemmeplejen og på centrene

## OPLEVET EFFEKT

- Mange medarbejdere oplever en bedre work/life balance.
- Den ekstra ugentlige fridag giver overskud og mulighed for at prioritere børn eller børnebørn.

## KRÆVET ADFÆRD

- Med flere på arbejde i længere vagter skal der flyttes opgaver til der, hvor fremmødet er øget. Dette naturligvis i dialog med borgerne.
- Med fire dages arbejdsuge skal medarbejderen være villig til at have længere vagter, medmindre man går ned i tid.
- Kræver fleksibilitet hos vagtplanlæggerne

# Op i tid og/eller på fuld tid

## OPLEVET EFFEKT

- Flere medarbejdere på fuld tid betyder mere faglært personale på job. Gevinsten er mere kontinuitet for borgeren og et mindre træk på vikar- og timelønsbudgettet.
- Går en medarbejder op i tid, bliver vedkommende hyppigere en del af de forskellige faglige opgaver, hvilket i sig selv er kompetenceudviklende.

## KRÆVET ADFÆRD

- Skal ressourcerne udnyttes uden for spidsbelastningsperioderne, kræver det en indsats hos både ledelse og medarbejder.
- Opgaver skal løses på nye tidspunkter og i dialog med borgeren. Af medarbejderen kræver det en fleksibel, nysgerrig og selvstændig tilgang til arbejdsdagen og de nye opgaver.

---

## Hjemmearbejde

**F.eks. ½ times hjemmearbejde om måneden. Betyder tid til at læse mails fra ledelsen, nyhedsbrev, opdateringer i VAR mm.**

## OPLEVET EFFEKT

- Bedre forberedte og opdaterede medarbejdere – del af et arbejdsfællesskab.
- Psykologisk tryghed.
- Kan være givtigt for f.eks. læsesvage medarbejdere eller for medarbejdere, der har forberedelse til møder – f.eks. TR eller forflytningsmedarbejder. Skal ikke pludselig gå fra midt i arbejdsdagen for at forberede sig til et møde.

## KRÆVET ADFÆRD

- Hermed også en forventning fra ledelsen om, at man som medarbejder er ajour.



# Indflydelse på arbejdsplaner

## OPLEVET EFFEKT

- Det giver meget stor tilfredshed og øget fleksibilitet at blive inddraget i planlægningen af egen arbejdstid.
- Mange møder op med mere mentalt overskud.

## KRÆVET ADFÆRD

- Alle ønsker kan ikke opfyldes, men tilgangen hos planlæggerne er, at ”vi kigger på det”.

---

# App'en Optima Medarbejder

Her kan man tilgå egen og teamets arbejdsplan – hvem er på arbejde hvornår

## OPLEVET EFFEKT

- Kræver at ”Ønskeplan” i vagtplansystemet EG optima er udrullet.

## KRÆVET ADFÆRD

- En vagtplanlægning der imødekommer medarbejders ønsker, må formodes at højne arbejdsglæden og hermed sænke sygefravær og styrke fastholdelse. Kan dog ikke påvises i den korte tid, prøvehandlingen løb i.

# Gevinster

## BORGER

- Flere på fuld tid giver mere faglært personale på job - færre vikarer/timelønsansatte.
- Er en medarbejder på 10- eller 12-timersvagt, giver det mulig for større fleksibilitet i opgaveløsningen.
- Større ro og kontinuitet på plejecentrene – ikke udskiftning af hele vagtlag på én gang.
- Da personalet møder i forskudte eller forlængede vagter, har der i prøvehandlingen været meget bedre samarbejde og videndeling mellem vagtlagene.

*Eksempel:* Aftenvagterne har mulighed for at møde en sygeplejerske, inden vedkommende får fri. Sikrer dialog og overdragelse vedrørende borgeren, bedre dokumentation, og dermed bedre kvalitet i opgaveløsningen.

## MEDARBEJDER

- Tilfredshed med mere fleksibilitet og større medindflydelse på arbejdstid – at blive hørt.
- Længere eller forskudte vagter betyder, at en medarbejder ikke nødvendigvis kun er på job i spidsbelastningsperioden.
- Bedre work/life-balance.
- Mere overskud med en ugentlig fridag.
- Bedre afslutning på arbejdsdagen med længere vagter – kan bedre nå at blive færdig, inden man går hjem.

## ØKONOMI

- Et mindre forbrug af vikarer og timelønnet personale kan finansiere, at flere medarbejdere går på fuld tid.
- Håb og forventning om et lavere sygefravær
- Forventning om, at den store tilfredshed vil styrke rekruttering og fastholdelse.
- Vi er "en del af noget større", så ønsket om fleksibilitet skal afvejes i forhold til kerneopgaven og til kollegerne: Giver mit ønske gener for andre?
- Opgaver skal flyttes til andre tidspunkter af døgnet.

## Opmærksomhedspunkter

- Kerneopgaven er det gode borgerforløb. For at kunne få gevinst af fleksible arbejdstider er der også behov for at se på opgaveplanlægningen for de konkrete borgerforløb. Evt. ændringer skal ske i dialog med borgerne.
- Husk at det handler om at give udtryk for egne behov og ønsker - og at se dem i sammenhæng med kolleger og arbejdsplads.
- Opmærksomhed på, at kolleger i traditionelle faste rol påvirkes af andre fleksible arbejdstider.
- Vi er allerede langt med fleksibilitet i planlægningen flere steder.
- Opgaver skal flyttes fra formiddag til eftermiddag, da der med fleksible arbejdstider vil være flere på job eftermiddag.
- Personale og Organisation som sparringspartner: Skal der laves lokalaftaler?
- Kan de faglige organisationer i højere grad kobles til arbejdet med de fleksible arbejdstider?

## Starthjælp

- Inddrag lokal-MED i arbejdet med fleksible arbejdstider. Kan Lokal-MED være tovholder for arbejdet?
- Lyt til de ønsker, der kommer fra medarbejderne. Ikke alt, men meget kan imødekommes.
- Lav prøvehandling: Lav gerne mindre og overskuelige forsøg – og evaluer dem herefter.
- Tag udgangspunkt der, hvor der er lyst til at ændre arbejdstiden.

Kontaktpersoner, hvis du vil have hjælp:

### ”Ejere” af prøvehandlingerne om fleksible arbejdstider:

- Ellen Lyngsø, leder af Madservice Viborg, 8787 6770
- Annette Sofie Kirstine Jensen, centerleder, Kildehaven, 8787 6505
- Helle Elisabeth Nyvang, distriktsleder i Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering (Houlkær), 2043 7198
- Susanne Kongerslev, centerleder Liselund, 8787 6645

### Personale og Organisation:

- Lasse Grønbek, personalejuridisk konsulent, 8787 8453

# Baggrund om Velfærdsaftalen

Viborg Kommune har en aftale med Regeringen om at være velfærdskommune på ældreområde 2021 – 2024.

Siden begyndelsen af 2022 er der i Viborg Kommune testet nye måder at arbejde på inden for ældreområdet – som prøvehandling, der typisk kører i 100 dage og herefter evalueres: Skal resultaterne fra prøvehandlingen udbredes, skal prøvehandlingen forlænges, eller skal den nedlægges?

Læs mere om arbejdet med velfærdsaftalen og prøvehandlingerne på [viborg.dk](https://viborg.dk)

November 2023



**VIBORG**  
KOMMUNE