

4-dages arbejdsuge

Åben Sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Den 20/8-20 afviklede hovedudvalget en temadrøftelse om 4-dages arbejdsuge for administrationen. Som led i behandlingen af emnet, var en repræsentant fra Odsherred Kommune inviteret til at fortælle om kommunens arbejde med indførelsen af en 4 dages arbejdsuge i administrationen.

Der var i hovedudvalget enighed om, at Norddjurs Kommune bør have sin egen model, hvis en ændring af arbejdsugen skal indføres. Denne model bør tage udgangspunkt i, at fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen skabes ved mulighed for hjemmearbejde.

Hovedudvalget drøftede vigtigheden af at man, såfremt man ønsker at arbejde videre med emnet, gør sig klart:

- A. Hvilke målsætninger der gælder for ordningen.
- B. Belyser en række personalejuridiske forhold, som en ordning vil aktualisere.

Hovedudvalget vurderede, at erfaringer og læring fra den aktuelle situation med Covid-19 vil være væsentligt at medtænke i forhold til en eventuel fremtidig model for fleksible arbejdspladser, herunder inddragelse af relevante elementer og ideer omkring 4-dages arbejdsuge.

Der er på baggrund af drøftelse i direktionen den 10. juni 2020 sat en strategisk dagsorden i hele organisationen om at holde fast i, videreudvikle og understøtte de erfaringer og landvindinger, som man har gjort og fortsat gør - centralt som decentralt - i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet under Covid-19. Denne prioritering blev endvidere fremhævet i budgetaftale 2021, ligesom der blev afsat midler til at understøtte implementering af Covid-19-relaterede tiltag. Dette med henblik på at sikre, at Norddjurs Kommune fortsat er en attraktiv, moderne og professionel organisation. Udgangspunktet for denne udvikling er nedenstående tre strategiske spor, hvis indhold udvikles løbende gennem inddragelse af organisationens erfaringer og konkrete nye tilgange:

1. Dynamisk ledelse på distance, fokus på kerneopgaven og afskaffelse af unødige bindinger
2. Tværgående samarbejde, kollegial sparring, trivsel og sammenhængskraft
3. Digitale samarbejdsformer, inddragelse og kommunikation

Medarbejdere og ledere på de lokale arbejdspladser har med afsæt i værdierne fra Vores Norddjurs frie rammer til at fortsætte det gode arbejde med at udvikle kommunens løsning af kerneopgaven, velfærdsydelser, borgerdialog, brug af teknologiske værktøjer samt fremtidens fleksible arbejdspladser.

Det er i direktionen den 11. november 2020 besluttet at fastholde de gode erfaringer fra covid-19-perioden og integrere denne udviklingsdagsorden som et tværgående emne i aftalestyringsdokumenterne for 2021 for de enkelte områder. Dette gælder i forhold til alt lige fra dialogen med borgere og inddragelse af omverdenen til den dynamiske ledelse på distancen og fokus på udvikling af service til borgere samt tværgående samarbejde og digitale samarbejdsformer. Siden hovedudvalgets temadrøftelse i august 2020 har situationen omkring Covid-19 medført, at langt størstedelen af personalet i administrationen – i lighed med foråret 2020 - igen arbejder hjemmefra.

Hovedudvalget havde den 20/11-2020 en temadrøftelse om erfaringer på baggrund af Covid-19. Der var enighed om, at perioden med hjemsendelse og arbejde under restriktioner har givet læring til og udvikling af organisationen.

Tilrettelæggelsen af arbejdet under Covid-19, herunder anvendelse af hjemmearbejde, har betydet, at man lokalt har indrettet sig, og løbende har inddraget erfaringer med videndeling, virtuelle mødeformer, kollegial sparring og sammenhold. Organisationer har udvist agilitet, evne til at være løsningsorienteret, dele viden og udvikle sig under de nye rammer og hensyn som Covid-19 sætter. Således arbejdes der allerede lokalt med udvikling af hjemmearbejde som arbejdsform.

Med den udvikling og de erfaringer, der allerede er gjort med at anvende hjemmearbejde på de enkelte arbejdspladser, er der skabt et naturligt grundlag for, at den videre brug og udvikling af hjemmearbejde fortsætter på de lokale arbejdspladser tæt på den konkrete opgaveløsning, og med involvering og dialog af de lokale MED-udvalg. Dette gælder også, når restriktionerne pga. Covid-

19 situationen igen er aftaget, hvor arbejdspladserne på den baggrund kan finde den relevante balance med hjemmearbejde.

Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget drøfter punktet, og har et fortsat fokus på erfaringsopsamling vedr. fleksibel arbejdstilrettelæggelse på baggrund af Covid-19 med henblik på udvikling af en attraktiv, moderne og professionel organisation.

Beslutning i Hovedudvalget den 11-02-2021

Hovedudvalget har med inspiration fra en anden kommune drøftet 4-dages-arbejdsuge for administrationen, og denne inspiration vil i sammenhæng med erfaringerne fra Covid-19 indgå i fortsatte drøftelser om fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Formanden kvitterede positivt for medarbejdernes samarbejdende og konstruktive tilgang til den kommende drøftelse af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og trivsel i fremtidens organisation. Drøftelsen genoptages i forbindelse med den større erfaringsopsamling, der vil ske på baggrund af Covid-19. Det blev konkret aftalt at nedsætte en gruppe med repræsentanter fra hovedudvalget til at understøtte organisationen i forbindelse med genåbningen efter sommer.

Fraværende:

Ole Andersen

Bilag: