

Når vi ikke er på kontoret på samme tid



Fleksibelt arbejde

Link til projektrapporten er her:

https://www.linkedin.com/posts/k%C3%B8benhavns-ejendomme-indk%C3%B8b_rapport-om-fleksibelt-arbejde-activity-6924658579702525952-

Indsigter fra et pilotprojekt
i Københavns Kommune



Magnus Friis Pedersen
Projektleder

nz90@kk.dk



Signe Stevnhoved Rasmussen
Antropolog og projektleder



Jacob Urup Nielsen
Organisationskonsulent i
Kultur- og
Fritidsforvaltningen

Om os

- Udviklings- og rådgivningsenhed med fagekspertise i flyt og nyindretning af kontorer, med særligt fokus på aktivitetsbaseret indretning.
- En del af økonomiforvaltningen i Københavns Kommune
- Understøtter alle kommunens syv forvaltninger
- 25 medarbejdere, bl.a. arkitekter, designere, projektledere og en enkelt psykolog



**Team
effektive
kvadratmeter**



Workshoppen i dag...

Tendenser afdækket blandt 300+ medarbejdere og 17 ledere i Københavns Kommune



Dilemmaer når man arbejder fleksibelt

Erfaringsudveksling om fleksibelt arbejde



Inspiration til dialoger omkring fleksibelt arbejde





Hvor mange arbejder selv fleksibelt?



Hvor mange er ledere af fleksible medarbejdere?

Projekt om fleksibelt arbejde

Baggrund

Samarbejdsprojekt mellem to forvaltninger, med input fra:

- HR og sygefraværs-eksperter
- Arbejdsmiljø København
- Forskere fra CBS/KU

Formål

- Flexibelt arbejde under og efter Corona ift. seks indikatorer:
Sygefravær, Stress, løsning af kerneopgaven, produktivitet, trivsel og kontorindretning

Deltagere

- Ca. 300 medarbejdere og 17 ledere
- Primært kontorbaserede HK'ere og AC'ere
- Primære opgaver: administration, jura, borgerbetjening, politisk betjening, projektledelse.

Metode og datagrundlag

Interviews, fokusgrupper og spørgeskemaundersøgelser.

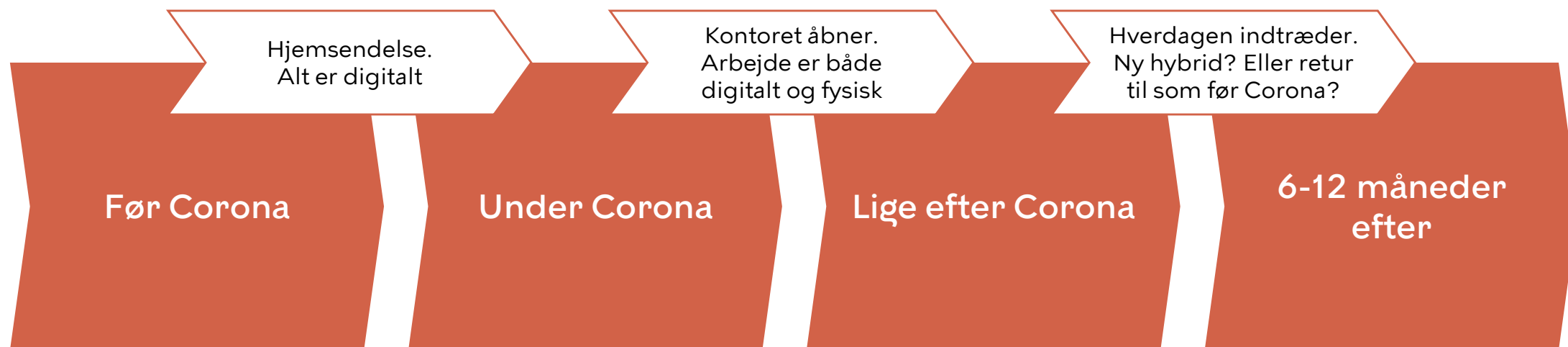
Derudover: Sygefravær data og produktivitetstal.



Fleksibelt arbejde

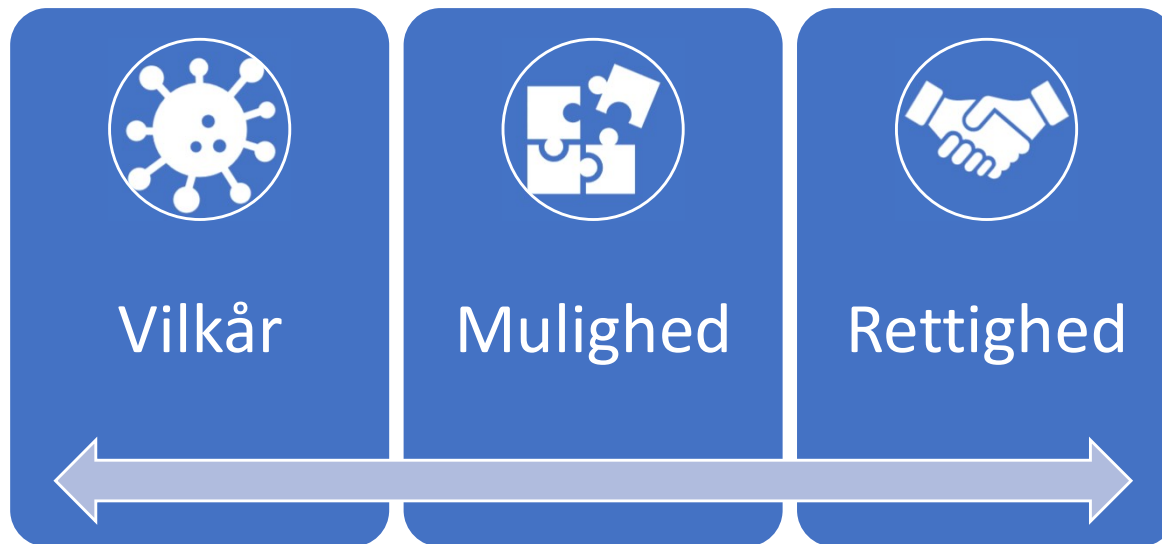
**Indsigter fra et pilotprojekt
i Københavns Kommune**

Nye normaler



Pilotprojekt om fleksibelt arbejde
Maj 2021 – januar 2022

Hjemmearbejde i Københavns Kommune

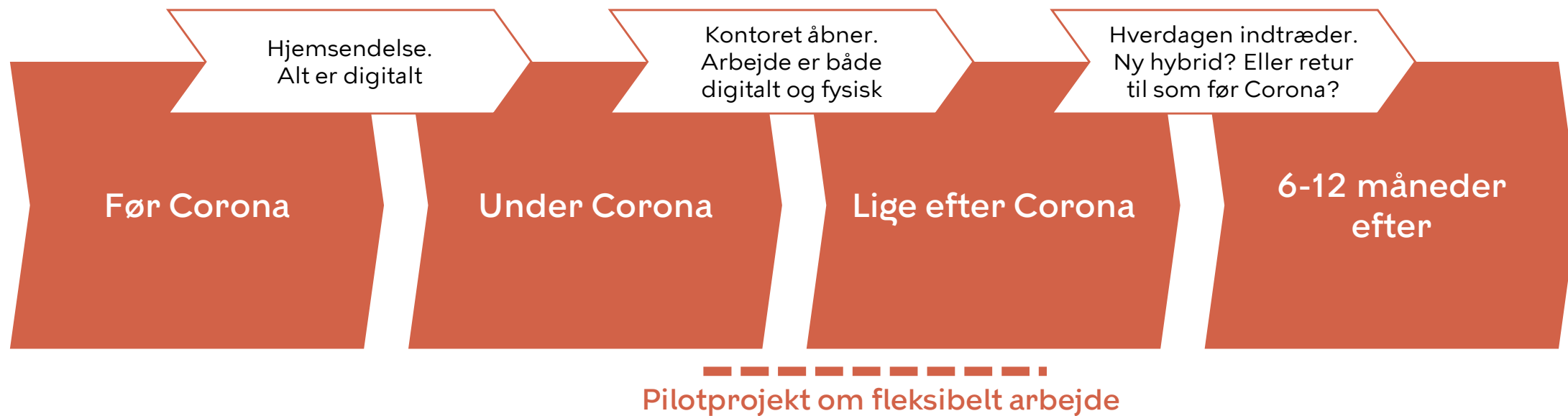


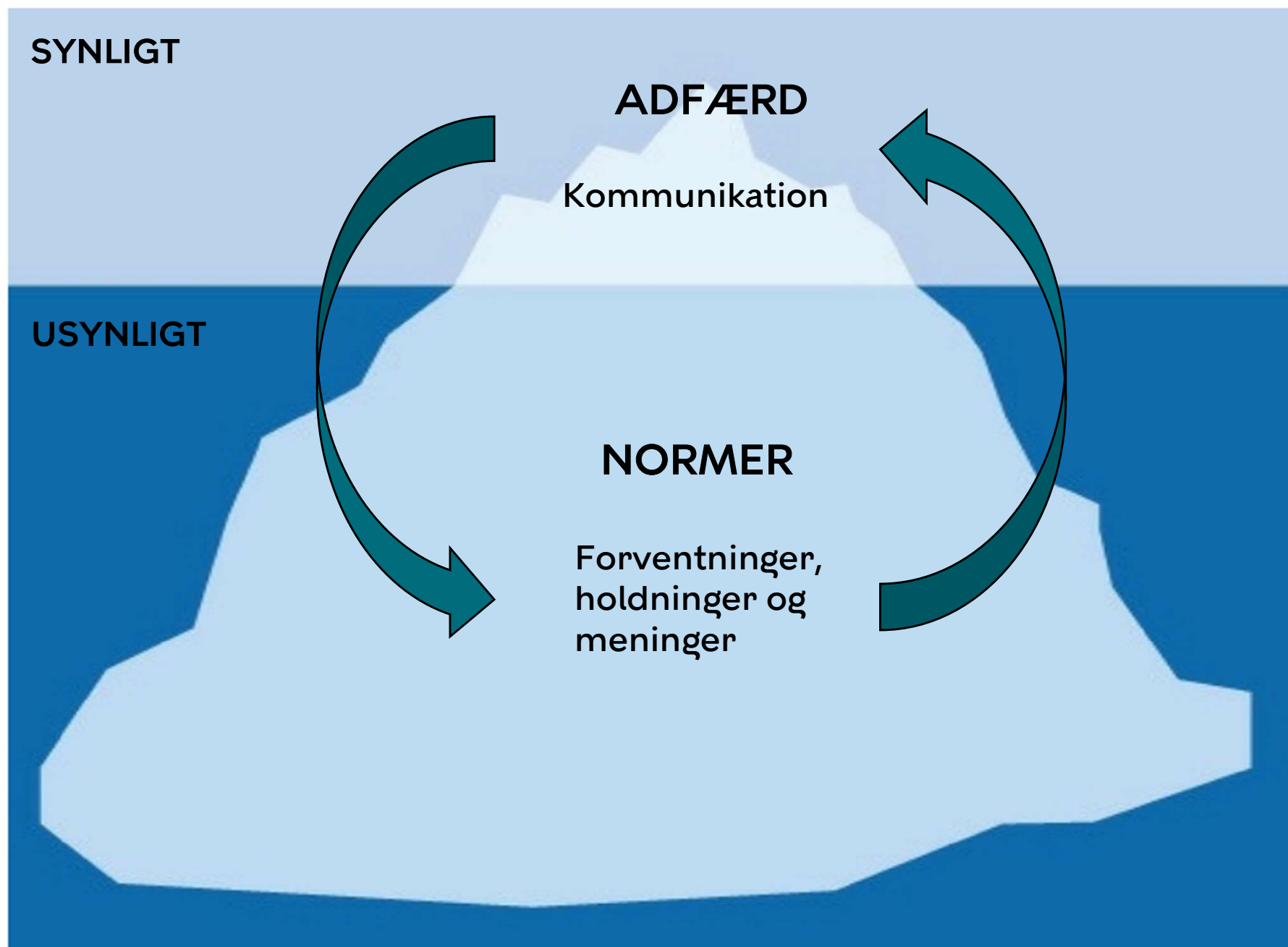
Der er stor forskel på praksis ift. hjemme- og distancearbejde

Der er mulighed for hjemmearbejde – men også mulighed for at begrænse det!

Adfærd Normer

Nye normaler





Slide nummer 11

MFPO

På synlig linje: Officiel politik omkring sygemelding

Magnus Friis Pedersen; 2022-09-29T09:22:03.613

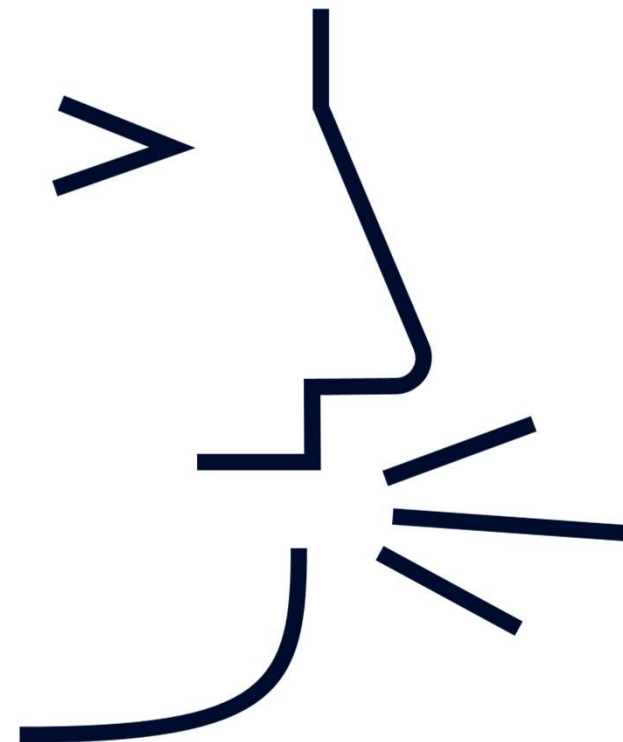
Ændret adfærd ved sygdom

Sygefraværersdata

- Vi kan ikke isoleret vide om fleksibelt arbejde har påvirket sygefraværet

MEN vi kan se en ændret adfærd:

- Færre kommer sløje ind på arbejde (corona)
- Større usikkerhed på hvornår man er syg nok til at melde sig syg, hvis man kan arbejde hjemmefra



Hjemmearbejde ved sygdom

Citat:

"Det er en mega fordel at der er en fleksibilitet til at kunne arbejde hjemme, hvis man er halvsløj eller har barns sygedag "

"Det kan måske være en glidebane."

"Det skal ikke blive en norm at man bare arbejder selvom man er syg"



Case

Tanja

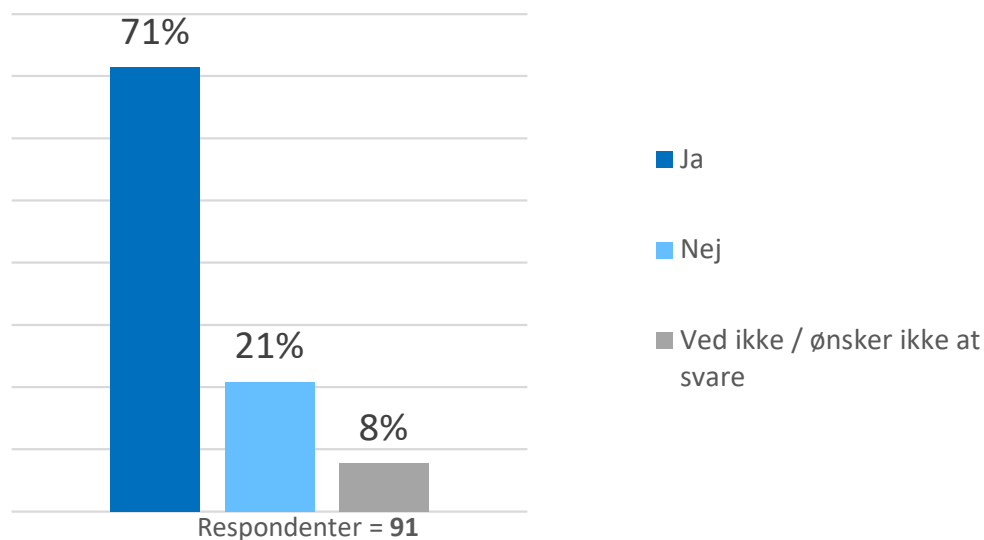
Akademiker, der havde stor fleksibilitet ift. at arbejde hjemmefra

Usikkerheder på normer omkring sygdom

- Hvornår er man (eller ens barn) syg nok til at melde sig syg?
- Hvis min kollega tjekker mails og er tilgængelig når hun er syg, forventes det samme så af mig?
- Særligt nye medarbejdere er mere usikre på dette

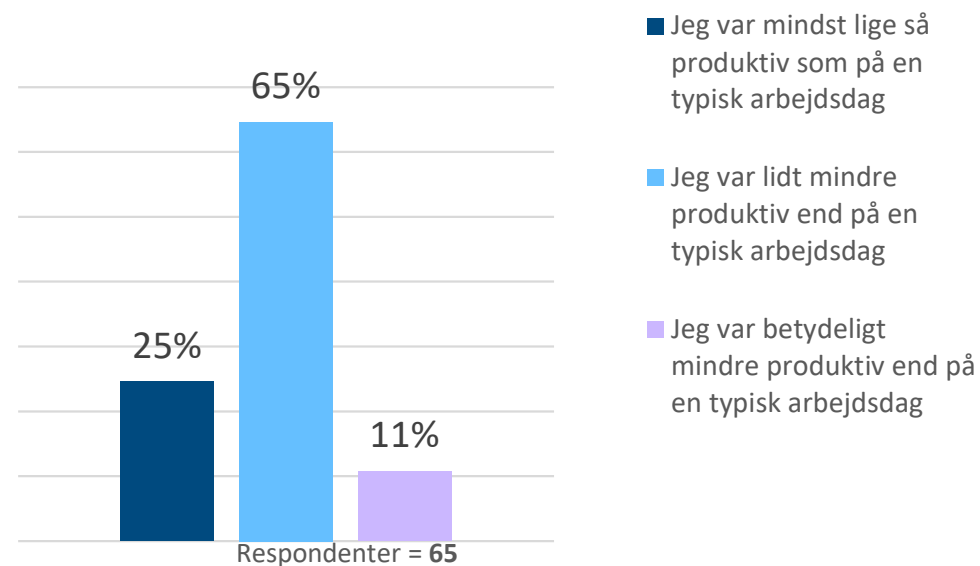
Arbejde hjemmefra ved sygdommelding

Har hjemmearbejdet de sidste 12 måneder givet dig mulighed for at arbejde eller delvist arbejde på dage, hvor du ellers ville have meldt dig syg eller brugt barns sygedag?



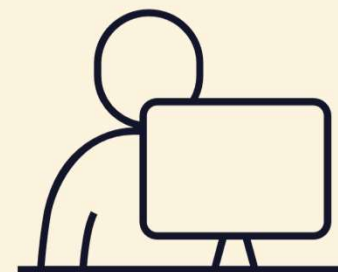
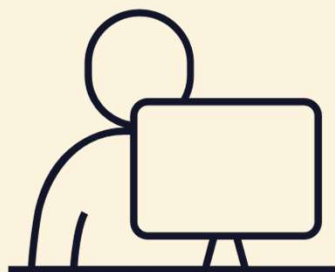
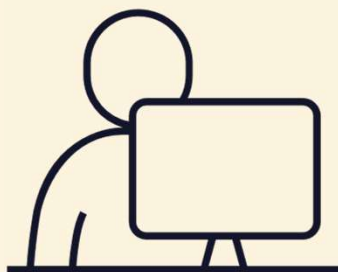
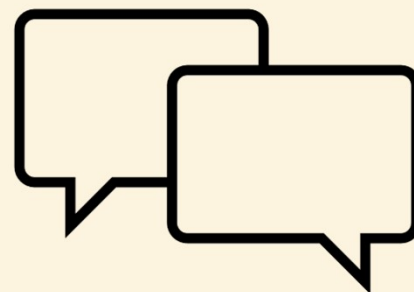
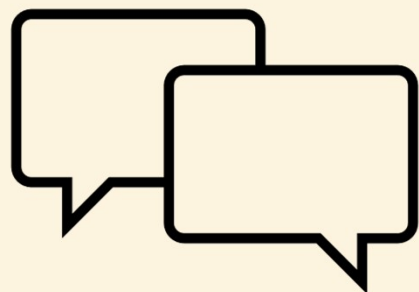
Kilde: baselinespørgeskema september i KEID

Hvordan ville du vurdere din produktivitet på de dage, hvor du arbejdede hjemme i stedet for at melde dig syg eller brugte barns sygedag?



Kilde: Baselinespørgeskema udsendt i KEID september.

Hybrid kommunikation og samarbejde



Konflikt og misforståelser ved hybrid kommunikation

Et kontor begyndte at kommunikere på chat under nedlukningen.

De havde en fælleschat, der blev brugt flittigt.

Det ledte til misforståelser og konflikter, da der var forskellige opfattelser af hvordan man burde kommunikere.

Ting man før havde sagt på kontoret kunne virke konfrontatoriske på skrift: Fx "Lene du har lavet en fejl i sagsbehandlingen, kan vi lige tale om det?"

Lederen indkaldte derfor en konsulent der gav et kursus i online kommunikation



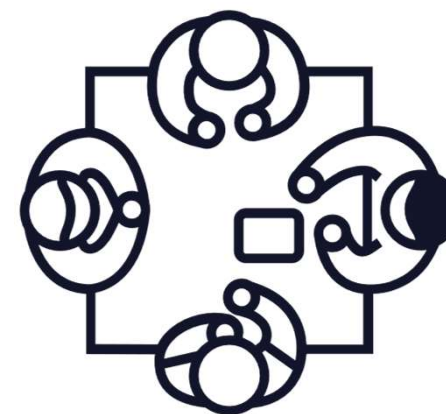
Case

Et kontor med HK medarbejdere, der arbejdede med sagsbehandling.

Havde før Corona ikke haft mulighed for hjemmearbejde og var derfor vant til at sidde sammen og kommunikere på kontoret.

Usikkerheder ifm. hybrid kommunikation og samarbejde

- Hvornår og til hvad bruger man mail eller chat?
- Hvordan rammer man den rigtige tone på skrift, så andre ikke er i tvivl om ens humør og intention, med det man skriver?
- Hvornår har man møder sammen fysisk eller online? Og hvem har ret til at bestemme det?



Opsummering

- Forskellige forventninger kan føre til usikkerheder og konflikter
- Vi gør da bare som vi plejer, eller?
- Vores erfaring viser at det kan være nødvendigt at sætte ord på ting, der måske før var implicitte
- Vi er nysgerrige på hvordan normerne har ændret sig på jeres arbejdspladser?

Øvelse 1

Hvilke normer har ændret sig på din arbejdsplads?

Øvelsesinstruktion (20 min.)

- 2 min. Stilletid, tænk over:
Hvilke normer har ændret sig fra før til efter Corona på din arbejdsplads?
- 5 min. Introducerer dig selv kort og fortæl om dine erfaringer med hjemmearbejde?
- 10 min. Diskuter spørgsmålet i gruppen: JUN0
hvilke normer har ændret sig fra før til efter Corona på din arbejdsplads?
- Noter jeres svar ned i notefeltet løbende



Slide nummer 21

JUN0

Gruppestørrelser?

Jacob Urup Nielsen; 2022-09-28T13:03:01.390

SSR0 0

3-4 personer i 8 grupper

Signe Stevnhoved Rasmussen; 2022-09-30T08:11:39.145

Individ
Fællesskab

Individuel opgaveløsning er god, men sparring er svært

Kirste

Jeg er meget mere effektiv ved hjemmearbejde.

Derhjemme kan jeg bedre styre mine forstyrrelser ved at sætte min telefon på lydløs. Så min 'rene' produktivtids-tid er bedre

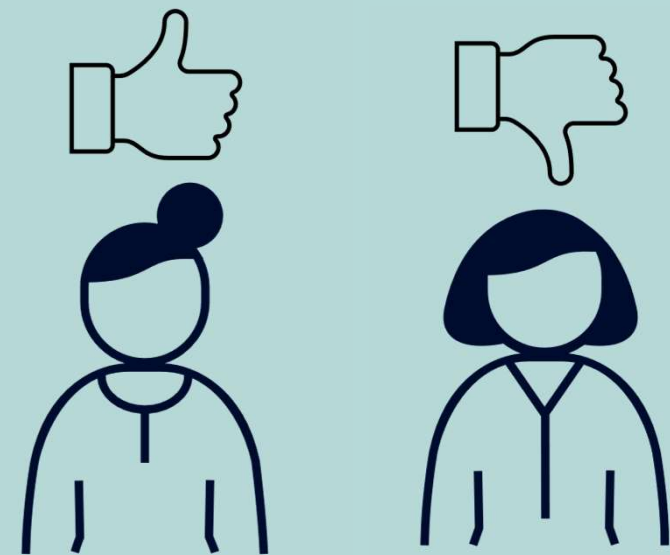
Lisbeth

Hjemmearbejde er en massiv stopklods for ensartet sagsbehandling

Jeg har en tendens til at spørge mere når vi er tilstede fysisk.

Under nedlukningen spurgte man ikke - og så måtte man gøre det om.

Jeg synes at det er markant nemmere at sparre når vi er fysisk på kontoret.



Case

Kirsten og Lisbeth

HK'ere med sagsbehandlingsopgaver og borgerbetjening

Har ikke haft mulighed for hjemmearbejde før.

Medarbejderne var glade for fleksibilitet

92% af medarbejderne ønskede sig fleksibilitet til at arbejde væk fra kontoret én eller flere dage om ugen.

For størstedelen af medarbejderne var fleksibiliteten positiv – både ift. opgaveløsning og trivsel

Gennemsnitligt ønskede medarbejderne at være på kontoret **ca. tre dage** om ugen.

Fra andre undersøgelser* ved vi, at smertegrænsen er omkring tre dage på kontoret - færre end det går udover sammenhængskraft og trivsel



Kilder

To spørgeskemaer fra hhv. juni og september 2021, hvor vi spurgte forskellige medarbejdere om, hvor mange dage om ugen, de ønskede at arbejde på kontoret.

*bl.a. fra undersøgelsen gennemført af CfL og human-engage under og efter corona. Læs mere her:

Link: [Medarbejderne elsker det hybride arbejde \(cfl.dk\)](https://cfl.dk/medarbejderne-elsker-det-hybride-arbejde)

Individ

Fællesskab



Fleksibiliteten
kan være en
individualisering

Individet

- Øget selvledelse og autonomi
- Frihed til selv at strukturere egen tid, og vælge omgivelser der passer til ens opgave
- Lettere at få privatlivet til at gå op

Fælles opgave og fællesskab

- Føling med hinandens trivsel?
- Sparring og fælles retning i opgaverne?
- Sværere ift. on-boarding, nye medarbejdere og dem der er fagligt mindre selvkørende



Fleksibiliteten
kan påvirke
fællesskabet

"De stærke kører derudad, de fagligt svage fedter i det"

Produktiviteten er stabil. Det dækker over større forskelle medarbejderne imellem.

De fagligt stærke kører derudad.

De fagligt svage sidder og fedter i det. For de skal jo forstyrre nogen - men de kan ikke se hvornår de kan gøre det.

Komplekse sager tager længere tid, da der kommer en koordinationsopgave ind over.

I den enkelte arbejdsgruppe *er* der koordineret, men på tværs af arbejdsgrupperne er der ikke blik for hvordan man kan hjælpe hinanden. "



Case

Lene, 56 år, leder for 20 medarbejdere.

Medarbejdere:

HK-gruppe, med tung sagsbehandling og telefonisk borgerbetjening.

Har ikke haft mulighed for hjemmearbejde før. Men det er et stort ønske hos medarbejdere efter corona-erfaringerne.

Lene har en oplevelse af, at det går ud over opgaveløsningen.

Selvledelse

Ledelse



Fleksibilitet
kræver
selvledelse

Selvledelse

- Medindflydelse og fleksibilitet kan være grobund for trivsel og tillid
- Selvdisciplin, tidsstyring og koordinering kan skabe et pres
- Hvordan vægter man fællesskabets behov ift. egen opgaveløsning?

Ledelse

- Nogle oplevede en udvidet og mere kompleks ledelsesopgave

fx ift. fællesskab, koordinering og individuel ledelse
- Mindre føling med medarbejdere
- Har topledelse forståelse for, hvordan det påvirker ledelsesopgaven?



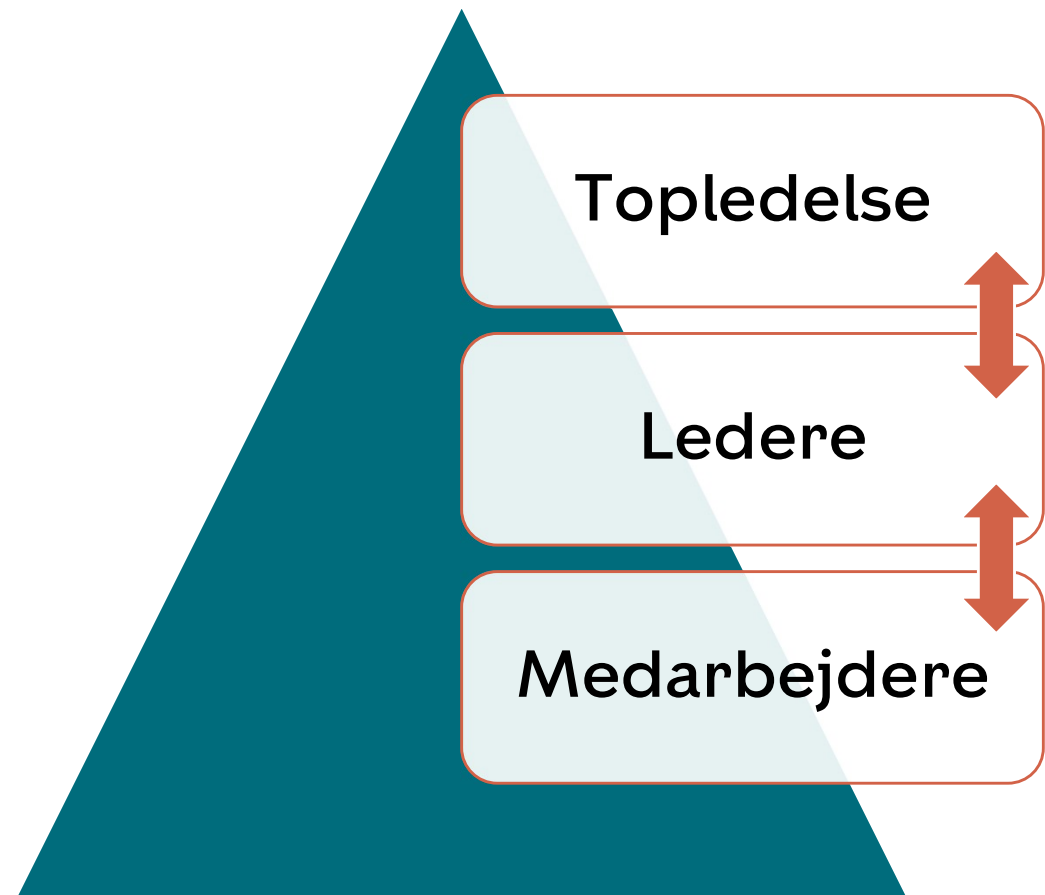
Fleksibilitet
forandrer eller
udvider
ledelsesopgaven

Forventningsafstemning er vigtig

Hvordan ser en god balance mellem individuel fleksibilitet og fællesskabets behov ud?

Hvem bestemmer den balance?

Hvordan vil vi gerne understøtte vores ledere og medarbejdere i at skabe en god balance?



Øvelsesinstruks (20 minutter)

Drøft i grupper:

- 1) Hvad bør man gøre for at sikre en god balance mellem hensynet til fællesskabs og individets behov?
Som leder? Som medarbejder?
- 2) Hvem har ansvaret for fælles opgaveløsning og sammenhængskraft?



Afrunding

- Hvad tager du med dig hjem?
- Spørgsmål?

