



Delpolitik for fleksibilitet i arbejdsdagen

Formål

DTU skal til stadighed være en attraktiv, fleksibel og bæredygtig arbejdsplads, der tiltrækker, udvikler og fastholder de bedste medarbejdere. Det gør DTU ved at tilbyde rammer og jobindhold, der understøtter at trivsel fremmer performance. Et element i den ambition er, at alle medarbejdere har ret til en dialog med egen leder, hvor de kan drøfte ønsker til mere fleksibilitet i arbejdsdagen. Dialogen er en vigtig del af et bæredygtigt arbejdsliv, hvor fleksibilitet balanceres med et hensyn til arbejdsopgaver og det kollegiale fællesskab.

Holdning

Fysisk tilstedeværelse og vores åben-dør politik er et særkende for DTU. I det fysiske møde spejler vi os i hinanden og skaber erkendelse gennem dialog og samarbejde. Desuden bringer DTU's unikke infrastruktur fagmiljøer sammen og skaber anledninger for, at ny viden opstår. Identitetsskabelsen som studerende og den personlige udvikling sker også i et socialt samspil med andre mennesker. Den studerende kan stille spørgsmål, ligesom underviseren kan adressere det, der opstår i undervisningslokalet.

DTU's målsætning er mere fleksibilitet i arbejdsdagen. Den er drevet af, at medarbejdere og ledere efterspørger og viser stor ansvarlighed omkring planlægning af eget arbejde. Et øget organisatorisk fokus på fleksibilitet er desuden i overensstemmelse med DTU's ønske om at bidrage til en bæredygtig omstilling af samfundet. Flexibiliteten har en positiv effekt på trivsel, familieliv, transport til og fra arbejde, rejseaktivitet i forbindelse med arbejde og generel bæredygtig ressourceanvendelse.

Digitalisering giver verden nye måder at samarbejde på, og teknologien gør det muligt at supplere den fysiske tilstedeværelse med online tilgængelighed, eksempelvis i forhold til øget vejledning på distancen, mere hjemmearbejde, forskudte arbejdstider og øget fleksibilitet i, hvordan vi planlægger vores arbejdsdag. Flexibilitet går fint i tråd med universitets åben-dør politik, hvor den tiltagende virtuelle tilstedeværelse er med til at styrke, at DTU's døre står åbne for kollegaer, studerende og til samfundet.

Ansvar og omfang

Det formelle ansvar for medarbejderforhold ligger hos ledelsen jvf. Personalepolitikken.

Indfrielse af delpolitik for fleksibilitet i arbejdsdagen knytter sig til en styrket dialog om, hvad der er motiverende for trivsel og performance. Alle ledere skal gå ind i en dialog om fleksibilitet med en bevidsthed om, at medarbejder og leder gennem dialog aftaler, hvad fleksibilitet i arbejdsdagen betyder for den enkelte.

Ikrafttræden

DTU's "Delpolitik for fleksibilitet i arbejdsdagen" er godkendt i direktionen den 2. september 2020, og skriftligt godkendt af hovedsamarbejdsudvalget september 2020.

I samråd med HSU og KAMU repræsentanter har direktionen besluttet at pilotteste muligheden for en mere fleksibel arbejdsdag i efteråret 2020 – begyndende fra offentliggørelsen på DTU Inside. Primo 2021 skal delpolitikken behandles i direktion, HSU og KAMU. Der kan ikke tages beslutning om en eventuel endelig ikrafttrædelse, før der er evalueret på piloterfaringerne i de nævnte fora.



Retningslinje for fleksibilitet i arbejdsdagen

Tillid

Muligheden for fleksibilitet i arbejdsdagen udtrykker en DTU-kultur med en grundlæggende tillid til, at hver enkelt agerer ansvarligt inden for eget ansvarsområde. Den tilgang er i overensstemmelse med det selvledelsesbegreb, der er bærende for DTU-kulturen.

Det betyder, at du tilrettelægger dine arbejdsopgaver ud fra din leders rammesætning af dit ansvarsområde, er opmærksom på at balancere dit arbejds- og privatliv og har en løbende dialog om, hvad der er motiverende for din trivsel og performance.

Arbejdssted

Det primære arbejdssted er campus, men du kan aftale med din nærmeste leder, at du også arbejder fra distancen. Det kan eksempelvis være i eget hjem, et møde hos en samarbejdspartner eller kollega, andre steder på campus eller i det omkringliggende byrum etc.

Alle medarbejdere kan aftale med nærmeste leder, at en del af deres arbejdstid gennemføres fra et andet sted end det primære arbejdssted. Den mulighed forudsætter altid, at det f.eks. er muligt at arbejde hjemmefra uden, at det påvirker opgaveløsningen eller samarbejdet.

At arbejde f.eks. hjemmefra er et frivilligt tilbud til alle medarbejdere på DTU. Har du aftalt med din leder, at du ofte arbejder hjemmefra, kan du i dialog med din leder undersøge, hvilke faciliteter DTU kan stille til rådighed.

DTU anbefaler en løbende dialog med nærmeste leder om, hvornår og i hvilket omfang der arbejdes andetsteds fra. En sådan aftale rummer ligeledes en arbejdskultur, der signalerer tilgængelighed ved eksempelvis altid at have en online opdateret kalender, et træffenummer og f.eks. angivelse af tidsrum for virtuel sparring, videndeling etc.

Arbejds miljø

Arbejds miljø er et fælles ansvar. Leder og medarbejder forventes at indrette arbejdet, så du har et sundt og sikkert arbejds miljø, og begge parter oplever at være en del af et kollegialt fællesskab.

Er der forhold i arbejds miljøet, der ikke er tilfredsstillende i forbindelse med arbejds varetagelse uden for det primære arbejdssted opfordrer DTU til at benytte den arbejds plads, der er til rådighed på campus.

Arbejds karakter

Karakteren af arbejdet har betydning for, hvor oplagt det er at aftale fleksibilitet i arbejds dagen, men det er ikke den eneste parameter. Din trivsel, sparet transporttid, møder, der tages hjemmefra og personlige forhold er ligeledes valide argumenter i dialogen med din nærmeste leder om fleksibilitet i arbejds dagen.



Arbejdsindsats

Ledelsen på DTU har en forventning om, at vi alle arbejder effektivt, er tilgængelige og leverer en tilfredsstillende indsats uanset det fysiske arbejdssted. For den enkelte medarbejder kommer det til udtryk, ved at performance knytter sig til resultatskabelse og ikke nødvendigvis til fysisk tilstedeværelse.

Møder

Digitale/hybride møder skal integreres som en del af DTU's mødekultur. Det stiller krav til planlægning, AV-udstyr og nye vaner hos den enkelte. Såfremt du ofte deltager i hybride møder, kan du efter dialog med din nærmeste leder drøfte, hvilke faciliteter DTU kan stille til rådighed.

Uddannelse

DTU understøtter, at den fysiske tilstedeværelse kan suppleres med virtuel tilgængelighed. I de situationer, hvor det er aftalt med ledelsen/nærmeste leder, at undervisning foregår virtuelt stiller DTU digitale platforme til rådighed, som gør det muligt at samarbejde og undervise virtuelt.

Vejledning og sparring

Løbende dialog er et centralt element i alle former for vejledning og sparring. DTU opfordrer til at aftaler om vejledning og sparring ikke knytter sig til ét fysisk sted. Det giver mulighed for en mere fleksibel mødestruktur, der i højere grad tager udgangspunkt i dine præferencer samtidig med et behov for kontinuerlig dialog imødekommes.

Fravær

Sygdom og barn syg er lovlig forfald. DTU forventer ikke, at du arbejder ved lovlig forfald.

Ved barn syg kan du aftale med din nærmeste leder at afvikle det fleksibelt ved for eksempel at kombinere barns sygdom med et antal timers hjemmearbejde.

Har du symptomer på eventuel sygdom (for eksempel snue), uden at du føler dig syg, opfordres du til at arbejde hjemmefra af hensyn til smittespredning. Hvis du har været sygemeldt, anbefaler DTU, at du arbejder hjemmefra i op til to dage, hvis muligt, efter du er symptomfri.

Ikrafttræden

DTU's "Retningslinje for fleksibilitet i arbejdsdagen" er godkendt i direktionen den 2. september 2020, og skriftligt godkendt af hovedsamarbejdsudvalget september 2020.

I samråd med HSU og KAMU repræsentanter har direktionen besluttet at pilotteste muligheden for en mere fleksibel arbejdsdag i efteråret 2020 – begyndende fra offentliggørelsen på DTU Inside. Primo 2021 skal retningslinjen behandles i direktion, HSU og KAMU. Der kan ikke tages beslutning om en eventuel endelig ikrafttrædelse, før der er evalueret på piloterfaringerne i de nævnte fora.