

Fra: Tania Karpatschof <LK71@kk.dk>

Sendt: 1. september 2020 14:20

Til: Gorm Gunnarsen (Borgerrepræsentationen) <Gorm_Gunnarsen@kk.dk>; Helle Bonnesen (Borgerrepræsentationen) <Helle_Bonnesen@kk.dk>; Henrik Svendsen (Borgerrepræsentationen) <Henrik_Svendsen@kk.dk>; Jens-Kristian Lütken (Borgerrepræsentationen) <Jens-Kristian_Lutken@kk.dk>; Jes Vissing Tiedemann <Jes_Vissing_Tiedemann@kk.dk>; Borgmesteren for BUF <borgmester@buf.kk.dk>; Klaus Mygind (Borgerrepræsentationen) <Klaus_Mygind@kk.dk>; Knud Holt Nielsen (Borgerrepræsentationen) <Knud_Holt_Nielsen@kk.dk>; Laura Rosenvinge (Borgerrepræsentationen) <Laura_Rosenvinge@kk.dk>; Niko Grünfeld <Niko_Grunfeld@kk.dk>; Sofie Seidenfaden (Borgerrepræsentationen) <Sofie_Seidenfaden@kk.dk>

Cc: June Andersen <A261@kk.dk>

Emne: Konklusion af Corona undersøgelsen blandt administrative medarbejder i Københavns Kommune

Kære BUU

Som drøftet på mødet mellem BUU og BUF Hoved MED har AC og HK igangsat en større undersøgelse af de administrative medarbejders erfaringer under Corona hjemsendelsen. Konklusionerne foreligger nu og vi sender den derfor til jeres orientering også. Det er vigtigt at understrege at konklusionerne ikke er forvaltningsspecifikke, men derimod udtryk for en bred holdning på tværs af kommunens 7 forvaltninger og altså også for BUF

De bedste hilsner

June Andersen, FTR HK og Tania Karpatschof FTR AC

Konklusion af Corona undersøgelsen blandt administrative medarbejder i Københavns Kommune

Da corona-nedlukningen i marts sendte os hjem for at arbejde ved spiseborde, på gæsteværelser og andre til lejligheden hastigt opfundne arbejdsstationer, var hjemmearbejde i stor stil uvant for de fleste af os. Men månederne derhjemme har med ét slag givet mange erfaringer med at arbejde hjemme. Under corona-krisen blev det tydeligt, at det gik fint med at bevare produktiviteten under hjemmearbejdet, og medarbejdere oplevede det som overvejende positivt, at der var en større fleksibilitet og bedre balance mellem arbejds- og privatliv.

Vi har med dette spørgeskema taget "temperaturen" på os, de administrative medarbejdere i Københavns Kommune. Hvilke erfaringer har vi fået? Og hvilke ønsker har de administrative medarbejdere til fremtidens arbejdsplads i Københavns Kommune? Hvordan sikrer vi fremover, at vi får de bedste muligheder for at kunne tilrettelægge arbejdet på en måde, så vi på en og samme tid sikrer høj produktivitet,

kvalitet og god trivsel samtidigt med, at vi fortsætter med at mindske sygefravær og understøtter de lokale arbejdsfællesskaber?

Spørgeskemaet blev udsendt til de administrative medarbejdere i København (akademikere og Hk'ere), der primært beskæftiger sig med administration i kommunen. På trods af en meget kort svarperiode (en uge) modtog vi 2249 besvarelser, hvilken er imponerende mange.

Resultaterne af undersøgelsen kan ses på dette link

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=q1iQdodEj0GLbPS0gkPt1240FHjQmIRKv2x8kqg4sw5UMldBVVgzTUJUOVhHQTdFREFE0FREU0owNS4u&AnalyzerToken=bRgOjJdsarGJ6Ub4q66anCa2gYDPaCCx>

Spørgeskemaet er også sendt til de 7 direktører og borgmesteren, med håbet om, at de vil være med til at starte en drøftelse af, hvordan vi kan bruge de gode erfaringer fra hjemsendelsen til at sikre mere fleksibilitet for os i vores arbejdstilrettelæggelse.

Tania Karpatschhof

AC Fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommune
og tillidsrepræsentant for DJØF, DM og IDA i BUF

KØBENHAVNS KOMMUNE
Børne- og Ungdomsforvaltningen
Administrativt Ressourcecenter

Gyldenløvesgade 15, 6 sal. vær .6.49
1600 København V

Mobil 4029 6649
E-mail lk71@kk.dk
Web www.kk.dk
EAN 5798009387516

ADMINISTRATIVE MEDARBEJDERE I KØBENHAVNS KOMMUNE ØNSKER ØGET BRUG AF HJEMMEARBEJDE

Da corona-nedlukningen i marts sendte flere tusinde administrative medarbejdere i København hjem for at arbejde ved spiseborde, på gæsteværelser og andre til lejligheden hastigt opfundne alternative arbejdsstationer, var hjemmearbejde i stor stil uvant for de fleste. Men månederne derhjemme har med ét slag givet mange erfaringer med at arbejde hjemme. Under corona-krisen blev det tydeligt, at det gik fint med at bevare produktiviteten under hjemmearbejdet, og medarbejdere oplevede det som overvejende positivt, at der var en større fleksibilitet og bedre balance mellem arbejds- og privatliv.

Vi har med dette spørgeskema taget "temperaturen" på de administrative medarbejdere i Københavns Kommune. Hvilke erfaringer har vi fået? Og hvilke ønsker har de administrative medarbejdere til fremtidens arbejdsplads i Københavns Kommune? Hvordan sikrer vi fremover, at vi får de bedste muligheder for at kunne tilrettelægge arbejdet på en måde, så vi på en og samme tid sikrer høj produktivitet, kvalitet og god trivsel samtidigt med, at vi fortsætter med at mindske sygefravær og understøtter de lokale arbejdsfællesskaber?

Spørgeskemaet blev udsendt til akademikere og HK'ere, der primært beskæftiger sig med administration i kommunen. På trods af en meget kort svarperiode (en uge) modtog vi 2249 besvarelser.

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN HAR FØRT TIL FØLGENDE OVERORDNEDE KONKLUSIONER:

- Vi har med meget kort varsel fået et arbejdsliv i hjemmet til at fungere. Interimistiske arbejdspladser med inddragelse af spiseborde, sofaer, børneværelser mv. blev hurtigt etableret. Det har ikke altid været ergonomisk perfekt og etableringen af nye processer og strukturer er ikke sket uden indledningsvise frustrationer. Men de fleste har på meget kort tid skabt rammerne for at kunne udføre deres arbejde hjemme.
- Mange har oplevet fordelene ved hjemmearbejdspladsen. Besparelse i transporttid til og fra arbejde og muligheden for at flekse mellem private og

arbejdsrelaterede opgaver i løbet af dagen opleves at give en værdifuld fleksibilitet. Mange fremhæver også, at man oplever at arbejde mere fokuseret og effektivt, når man ikke forstyrres af f.eks. Kolleger.

- Bagsiden af den fleksibilitet, som hjemmearbejdspladserne bibringer, er, at det for nogen kan være svært at håndtere den flydende grænse mellem privatlivet og arbejdslivet, særligt i den periode hvor børnene var hjemsendt fra daginstitutioner og skoler. Det stiller nye krav til den enkeltes evne til at håndtere sin "work/life balance". Nye strukturer og vaner skal etableres for at undgå, at de flydende grænser ikke ender med at øge en følelse af pres og stress.
- Det sociale møde og fællesskab med kollegerne fremhæves, som noget der har været savnet under corona-nedlukningen. Det digitale kan erstatte mange funktionelle aspekter af arbejdslivet, men kan ikke erstatte det sociale fysiske møde, som er en forudsætning for en god arbejdspladskultur.

PÅ DEN BAGGRUND VIL VI FRA AC- HK-TILLIDSREPRÆSENTANTSGRUPPEN FORESLÅ FØLGENDE HANDLINGER:

- At der igangsættes en drøftelse med medarbejderrepræsentanterne om, hvordan man i kommunen kan udnytte de positive erfaringer fra coronakrisen med det klare formål at sikre en høj produktivitet og kvalitet i arbejdet, god trivsel, mindske sygefravær og styrke de lokale arbejdsfællesskaber
- At der sættes fokus på at sikre en planlægning af arbejdet, der bygger på tillid til medarbejdernes evne til at tilrettelægge deres arbejde og ikke kun fokusere på medarbejdernes fysiske tilstedeværelse på arbejdspladsen.
- At den igangsatte drøftelse finder muligheder for, hvordan de administrative medarbejdere i højere grad får ret til at kunne arbejde hjemme. Selvfølgelig under hensyn til, at det er foreneligt med øvrige arbejdsopgaver og det lokale arbejdsfællesskab.
- At man uanset erfaringer fra coronaperioden drøfter, hvordan vi kan sikre ordentlige fysiske rammer, der understøtter medarbejdernes behov for ro og fordybelse til at kunne udføre deres arbejdsopgaver tilfredsstillende.
- Lidt mere kontroversielt, og et område, hvor der ikke er fuld konsensus mellem tillidsrepræsentanterne, er ønsket om at påbegynde en drøftelse om bedre muligheder for at arbejde hjemmefra, når man er "halvsløj" således, at man mindsker smitterisikoen for ens kollegaer. Dette må ikke forveksles med

sygdom, hvor man selvfølgelig ikke skal arbejde. 94 % af medarbejderne ønsker at kunne arbejde hjemme, når man er "halvsløj".

DEN VIDERE PROCES:

- Vi håber, at 7-dir og de enkle forvaltningsledelser vil bruge undersøgelsen til at drøfte, hvordan man kan imødekomme et ønske fra et overvejende flertal af de administrative medarbejdere om bedre at kunne tilrettelægge deres arbejde med de muligheder for øget fleksibilitet, ved regelmæssigt at kunne arbejde hjemmefra.
- TR indgår meget gerne i et videre samarbejde omkring dette. Indledningsvis kunne det være en konkret drøftelse af formen, der giver størst værdi at mødes i, samt hvilke fælles initiativer, der kunne være relevante
Af mere konkrete aktiviteter vil resultaterne af undersøgelsen blive fremsendt til medarbejderne, så de kan se de samlede besvarelser for den undersøgelse, de har bidraget til.

UDDYBNING AF DE OVERORDNEDE KONKLUSIONER:

MEGET FÅ ARBEJDEDE REGELMÆSSIGT HJEMMEFRA FØR CORONA-HJEMSENDELSEN

Langt størstedelen af de administrative medarbejdere, 72 % svarer, at de også før hjemsendelsen havde mulighed for at arbejde hjemmefra. Men kun 7 % har haft mulighed for at arbejde en dag eller mere hjemme om ugen. 58 % svarer derimod, at de kun meget sjældent arbejdede hjemmefra. Næsten en fjerdedel eller 24 % svarer, at de aldrig arbejder hjemmefra. I langt de fleste tilfælde, 70 %, har chefen givet tilladelse fra gang til gang, mens 18 % selv kan bestemme, og 12 % har en fast aftale med chefen.

STORT ØNSKE OM BEDRE MULIGHEDER FOR AT KUNNE PLANLÆGGE SIN ARBEJDSSTID MERE FLEKSIBELT

Det er et meget stort ønske blandt de administrative medarbejdere i Københavns Kommune om, at der fremover kan tilbydes bedre muligheder for at kunne arbejde hjemmefra. Således svarer 92 %, at de ønsker bedre muligheder for hjemmearbejdsdage. *Citat fra undersøgelsen: "Fordelen er, at jeg er mere effektiv, da jeg ikke bliver forstyrret af at sidde i storrum. En anden fordel er, at jeg kan starte meget tidligt om morgenen - det er dejligt, da jeg er morgen menneske."*

DE NUVÆRENDE FYSISKE RAMMER

Resultatet af undersøgelsen peger på, at der er store problemer med de nuværende fysiske rammer, hvor langt størstedelen af de administrative medarbejdere sidder i storrums-lignende kontorer med mere end 6 personer. 90 % svarer, at de sidder i kontorer med mere end 6 personer, og at de oplever store problemer med at finde tid og rum til at kunne fordybe sig uden konstante afbrydelser. I de kvalitative besvarelser omkring gode erfaringer med Corona hjemsendelsen, svarer 58 %, at "Ro til at kunne koncentrere og fordybe sig", har været den største gevinst ved corona-hjemsendelsen. Mange fremhæver også, at man har arbejdet mere effektivt. Dette stemmer overens med, at 52 % mener, at man skal drøfte, hvordan der kan skabes en indretning, der kan give bedre forudsætninger for at kunne arbejde mere koncentreret og uden så mange afbrydelser.

HØJ TRIVSEL OG LAV ENSOMHED I PERIODEN FOR HJEMSENDELSEN

Der har været en overraskende høj trivsel under hjemsendelsen. Trivslen opgøres til et gennemsnit på 7.7 (skala fra 1 – 10) Kun 6 % scorer deres trivsel som meget lav ((kategorierne 1-3), mens 74 % scorer deres trivsel under hjemsendelsen som høj (kategorierne 7-10). Dette passer fint med, at meget få har følt sig ensomme under deres hjemsendelse. 11 % scorer, at de har følt sig meget ensomme (kategorierne 1-3), mens 69 % kun i meget lille eller ingen grad har oplevet at føle sig ensomme (kategorierne 7-10)

BEDRE UDNYTTELSE AF " NYE" TEKNOLOGIER SOM F.EKS. TEAMS

Under hjemsendelsen blev vi fra den ene dag til den anden tvunget til at lære at afholde møder over Teams. Langt størstedelen af medarbejderne eller 72 % svarer, at de i fremtiden ønsker, at vi vedbliver med afholdelse af flere elektroniske møder

DET SKAL VÆRE NEMMERE AT KUNNE ARBEJDE HJEMME, NÅR MAN ER SMÅSLØJ, SÅ MAN IKKE SMITTER SINE KOLLEGER

Selv om det forsat er meget kontroversielt, ønsker 94 % af de adspurgte, at det, for at undgå at smitte kollegaer, skal være nemmere og mere legitimt at kunne hjemmefra, når man føler sig lettere utilpas (ikke syg). Dette vil kunne mindske sygefraværet i Københavns Kommune, som man i mange år har kæmpet med at få ned.