

# Fleksibilitet

Døgninstitutions arbejde

# Hvorfor vi har valgt denne vej?

1. Et borger perspektiv
2. Trivsel hos medarbejderne
3. Rekruttering af nye kollegaer
4. Minimering af arbejdsskader
5. Minimering af magtanvendelser
6. Minimering af personaleomsætning
7. Minimering af sygefravær

# Hvilke positiv indflydelse har det haft af betydning for medarbejderne – Gefions perspektiv

- Rekruttering af nye kollegaer
- Færre fremmøde dage
- Lange vagter op til 15 timer
- "Fritvalg" mellem arbejde hver 2 eller 3 weekend
- Mindre Personale omsætning
- Færre Magtanvendelser
- Færre Arbejdsskader
- Bedre tid til familielivet

# Hvad kræver det af medarbejderne?

- Stor fleksibilitet i forhold til kollega ønsker
- Stor fleksibilitet i forhold til afdelinger at arbejde i med nye ansigter
- Villighed til at ændre arbejdsplaner
- Villighed til at arbejde på tværs af forskellige afdelinger
- Robusthed i forhold til mange timers arbejde i streg

# Hvad kræver det af ledelsen?

- Stor tiltro til at medarbejderne kan arbejde og være fokuseret i op til 15 timers arbejde
- Rekruttering af medarbejdere til ansættelser på lavere timetal i forhold til dækning af arbejdsplanerne, fx weekenderne.
- Overskue flere arbejdsplanerne og sammenkøre flere arbejdsplaner
- Være nærværende på skæve tider i forhold til medarbejderne
- Tæt samarbejde med de faglig organisationer

# Hvad vil vi gerne måle på?

- Trivsel hos borgerne
- Trivsel hos medarbejderne
- Sygefravær
- Arbejdsskader
- Nærved hændelser – Riv / krads m.m.
- UTH
- Personale omsætning
- Magtanvendelser
- Op i tid – flere op til fuldtid