



Modtager(e): Ad hoc MED dialogudvalg i Miljø & Teknik

## Fleksibel arbejdstid i Miljø & Teknik

Dato: 30. september 2022  
Sags nr.: 81.10.00-A26-1-22  
Sagsbehandler: FLE

### *Baggrund*

I 2009 gik Albertslund Kommune væk fra det tidligere flexsystem og indførte i stedet fleksibel arbejdstid. Her er linket til medarbejdersiden om [fleksibel arbejdstid](#).

I løbet af 2022 er afholdt en række ad hoc MEDdialogmøder i Miljø & Teknik om fleksibel arbejdstid. Her blev udtrykt et fælles behov fra både ledelse og medarbejdere om, at der er behov for et forståelsespapir, som forklarer og præciserer de overordnede regler om fleksibel arbejdstid. Formålet er at give medarbejdere og ledere en fælles forståelse af de vedtagne regler, hvilket ansvar og råderum den enkelte har, samt give ledelsen mulighed for at styre, hvordan den fleksible arbejdstid bruges.

Forståelsespapiret skal desuden være med til at styrke dialogen mellem medarbejdere og ledere om opgaverne og den tid, der bruges på dem med henblik på at medvirke til et styrket arbejdsmiljø.

### *Forståelse af indholdet i fleksibel arbejdstid*

På baggrund af de fælles drøftelser er udarbejdet nedenstående punkter, som skal medvirke til en fælles forståelse af fleksibel arbejdstid.

- Ved fleksibel arbejdstid er det opgaverne, der styrer arbejdstiden og dermed også behovet for at lægge flere arbejdstimer i en given periode.
- Enhedslederen er ansvarlig for opgaveporteføljen og kan fordele opgaverne, så arbejdsmængden fordeles blandt medarbejderne. Ansvar for varetagelsen og udførelsen af selve opgaverne ligger i teamet/enheden og ikke kun hos den enkelte medarbejder. Derfor har medarbejdere såvel som ledere en fælles forpligtigelse til at være opmærksomme på hinanden og hjælpe kollegaer, som har travlt samt byde sig til ift. varetagelse af opgaver, hvis der er mulighed herfor.
- Hvis medarbejderen arbejder væsentligt mere eller mindre end sin gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, skal medarbejderen gå i dialog med sin nærmeste leder om opgaver og arbejdstid. Dette skal ske, hvis medarbejderen akkumuleret har arbejdet ca. 10 timer mindre end sin gennemsnitlige ugentlige arbejdstid eller ca. 20 timer mere end sin gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over en periode. I spændet -10 timer og

**BY, KULTUR, MILJØ &  
BESKÆFTIGELSE**

**Miljø & Teknik**

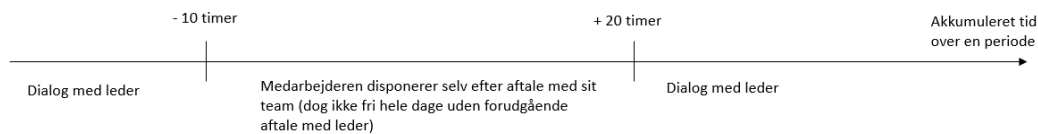
Albertslund Kommune  
Nordmarks Allé 1  
2620 Albertslund

mt@albertslund.dk  
T 43 68 68 68



+ 20 timer kan medarbejderen selv disponere efter aftale med sit team for at sikre bemanning og varetagelse af teamets samlede opgaver. Dog kan der ikke afvikles hele dage uden forudgående aftale med lederen. I dialogen med lederen laves individuelle aftaler om afvikling af timer.

Nedenfor er indsat en figur, som overordnet viser dette.



- Den fleksible arbejdstid kan ikke bruges til at samle timer sammen, fx ved at medarbejderen arbejder 2 timer for meget hver uge med det formål at holde fri på et senere tidspunkt.
- Medarbejderne kan registrere sin arbejdstid, hvis de ønsker det.
- De regler, der er i overenskomsterne og arbejdstidsaftalerne, og som regulerer den enkeltes arbejdstid, gælder fortsat. På samme måde gælder reglerne også om betaling for over- eller merarbejde efter de regler, der er i de forskellige overenskomster og arbejdstidsaftaler.

Dette forståelsespapir evalueres efter 6 måneder i ad hoc MED. Som forberedelse hertil drøftes det i de relevante arbejdspladsMED.

**Bilag:**

- Link til medarbejdersiden om [fleksibel arbejdstid](#).