

Pejlemærker for SDU som fleksibel arbejdsplads for TAP

Formålet med pejlemærkerne for Syddansk Universitet (SDU) som fleksibel arbejdsplads er at understøtte universitetets opgaver, strategi og værdier.

Opgaverne er omdrejningspunktet

Forskning, uddannelse og vidensamarbejde er omdrejningspunkterne for universitetets virke. SDU udvikler dagligt talenter, der fremmer og udvikler unikke og innovative løsninger til gavn og værdi for samfundet og en bæredygtig fremtid. Organisationen på SDU er med til at understøtte universitetets arbejde med at skabe værdi for samfundet, udfolde talenter og forme fremtiden. SDU er kendetegnet af at være et regionalt forankret universitet i Syddanmark med en bredt sammensat medarbejdergruppe og ved kerneværdier som samspil og engagement, medbestemmelse og medinddragelse, et sundt og sikkert arbejdsmiljø, ligestilling og diversitet, rummelighed og tillid.

Arbejdslivet er i bevægelse

Hvad betyder fleksibilitet: Den fysiske arbejdsplads på universitetets lokationer udvides med virtuelle muligheder. SDU vil tilbyde attraktive og engagerende rammer, hvor et fleksibelt arbejdsliv er et af de elementer, der skal give mulighed for at kunne forene høje ambitioner for SDU's opgaveløsning med muligheden for at have en spændende karriere og lige så høje ambitioner for livet ved siden af arbejdet.

SDU som fleksibel arbejdsplads handler om, hvor og hvornår vi løser vores opgaver individuelt og i samspil med andre i faste eller fleksibelt sammensatte grupper og teams, i projektorganiseringer og på tværs af universitetets hovedområder og campi samt i samspil med eksterne interessenter og samarbejdspartnere i ind- og udland.

Hvordan fleksibiliteten konkret skal formes, kan tage flere veje. Pejlemærkerne skal være så vide, at de kan rumme forskellighed i individuelle ønsker og behov, samtidig med at løsningen af SDU's opgaver, der forudsætter fælles retning, engagement og samspil, er i fokus. Når ledere og medarbejdere øger fleksibilitet, giver det muligheder og kræver samtidig fælles ansvarstagen for at balancere det individuelle med det fælles og for at have et højt fagligt niveau, hvor vi inspirerer hinanden, samt et socialt fællesskab og sammenhængskraft.

Distancearbejde for VIP

SDU har allerede en langvarig tradition for fleksibilitet, herunder distancearbejde, på det videnskabelige område, som ledelsesmæssigt håndteres og udvikles lokalt og fleksibelt.

Distancearbejde for TAP

SDU ønsker at udvikle organisationen i retning af øget fleksibilitet, herunder distancearbejde, også på det teknisk-administrative område.

Universitetets Teknisk og Administrative medarbejdere (TAP) er omfattet af cirkulære om Distancearbejde i staten fra 2005. Det betyder, at fast tilbagevendende distancearbejde kun kan aftales indenfor rammerne af en lokalaftale indgået mellem ledelse og forhandlingsberettigede personaleorganisationer. På SDU er der derfor indgået en Lokalaftale om fast tilbagevendende distancearbejde [[link indsættes](#)] samt udviklet en Skabelon for individuel aftale om fast tilbagevendende distancearbejde [[link indsættes](#)], der dækker alle TAP ved universitetet. Andre forhold omkring fleksibilitet i arbejdslivet, inkl. ad hoc distancearbejde, kan drøftes og fastlægges lokalt.

Nye rammer for fleksibelt arbejde for TAP giver behov for dialog om lokal udmøntning med blik for både opgaver, organisation, enhed og den enkelte.

Pejlemærkerne skal sætte retningen

Pejlemærkerne sætter retningen for SDU som fleksibel arbejdsplads og skal sættes aktivt i spil i relevante sammenhænge. Dette er et ledelsesansvar, der konkret betyder, at pejlemærkerne skal drøftes på møder i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg i forbindelse med, at udvalgene drøfter lokale rammer for fleksibelt arbejde. Det samme gælder i arbejdsfællesskaber og mellem leder og medarbejder, hvor konkrete aftaler om fleksibelt arbejde indgås. Flexibelt arbejde skal ske inden for rammerne af SDU's personalepolitiske retningslinjer og perspektiverne i dette papir.

Pejlemærkerne rummer tre niveauer: En **vision** for SDU som fleksibel arbejdsplads, **principper** for udviklingen af SDU som fleksibel arbejdsplads samt **organisatoriske fokusområder** i det konkrete arbejde med at udvikle SDU mod øget fleksibilitet.

Vision

SDU ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, som tiltrækker, udvikler og fastholder højt kvalificerede og engagerede medarbejdere.

Det gælder indenfor forskning, undervisning og vidensamarbejde, hvor SDU har brug for at tiltrække, udvikle og fastholde højt kvalificerede danske og internationale forskere og undervisere og være i tæt samspil med samarbejdspartnere i SDU's omverden. Det gælder indenfor teknisk og administrativ drift og udvikling af den komplekse arbejdsplads, SDU er. Det gælder på tværs af SDU's campi, hvor SDU skal være en sammenhængende organisation på tværs af geografiske lokationer. Flexibilitet er et redskab til at opnå dette. Visionen er en virksom og levende arbejdsplads, hvor løsning af universitetets kerneopgaver, det faglige og sociale fællesskab, samt trivsel og fleksibilitet for medarbejdere og ledere går hånd i hånd.

Visionen er drevet af, at medarbejdere og ledere efterspørger og viser stor ansvarlighed omkring fleksibelt arbejde. Øget fleksibilitet er desuden i overensstemmelse med SDU's ønske om at bidrage til et bæredygtigt samfund. Et fleksibelt arbejdsliv 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 kombinere fysisk tilstedeværelse på campus med virtuel tilstedeværelse og distancearbejde, forskudte arbejdstider og øget fleksibilitet i, hvordan vi planlægger vores arbejdsdag.

Principper

SDU som fleksibel arbejdsplads udvikles med afsæt i:

- centrale SDU-værdier som ordentlighed, ansvarlighed, rummelighed og dialog.
- at SDU er en arbejdsplads kendetegnet ved medbestemmelse og medinddragelse og et tillidsfuldt samarbejde.
- at SDU ser fleksibilitet som en del af at skabe de bedste rammer for løsningen af universitetets opgaver.

Organisatoriske fokusområder

Ledelse og samspil. Udbredt distancearbejde stiller andre krav til ledelse såvel som til medarbejdere end udbredt fysisk tilstedeværelse. Ledere skal tilpasse organiseringen af fx videndeling og samarbejdsstrukturer, og hvordan det kollegiale fællesskab og den fagprofessionelle ramme vedligeholdes på distancen. Medarbejdere skal tage ansvar for planlægningen og gennemførelsen af eget arbejde, herunder bidrage til at organisationen kan handle samlet og opnå sine mål.

Arbejds miljø. Et sundt og sikkert distancearbejds miljø er et fælles ansvar. Arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdet – også på distancen – kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsgiveren kan ikke aftale sig fra dette ansvar. Medarbejderen har pligt til at medvirke til at sikre ordentlige arbejdsforhold. Medarbejderen kan derfor ikke fraskrive sig at have brug for udstyr mm. som lovgivningen foreskriver.

Mødeformer. Digitale og hybride møder skal integreres som en del af SDU's mødekultur. Det stiller krav til planlægning, IT, nye vaner og mødekompetencer hos mødeledere og mødedeltagere. SDU vil udvikle og understøtte, at digitale og hybride møder bliver en naturlig og anvendt del af SDU's mødekultur, og er en kompetence ledere og medarbejdere har, samt at digitale og hybride møder er IT-understøttede med let tilgængelig teknologi, der er nem at anvende for brugerne.

Virtuelle rum. SDU understøtter, at den fysiske tilstedeværelse kan suppleres med virtuel tilgængelighed og vil stille 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. Fysiske møder kan suppleres med online/hybride møder. Det giver mulighed for en mere fleksibel vejledning og sparring, der tager udgangspunkt i individuelle præferencer, samtidig med et behov for kontinuerlig dialog imødekommes.

Omfang

Pejlemærkerne gælder alle hovedområder på SDU.

Pejlemærkerne retter sig særligt mod udviklingen af SDU som fleksibel arbejdsplads for TAP.

Muligheden for at arbejde fleksibelt hvad angår arbejdstid og arbejdssted er et frivilligt tilbud, som leder og medarbejder løbende drøfter, og lederen under hensyntagen til opgavevaretagelsen og i dialog med medarbejderen beslutter omfanget af.

Pejlemærkerne er godkendt af HSU/direktionen [måned/år]. Der vil forventeligt være behov for at drøfte og tilrette pejlemærkerne i takt med, at SDU udvikles som fleksibel arbejdsplads. Pejlemærkerne evalueres derfor af med inddragelse af lokale samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg samt HSU og HoAMU i 2023 og herefter hvert andet år.