

# Handgloves

B Simple - light

abcdefghijklmnopqrstuvwxyzæøå  
ABCDEFGHIJKLMNPOQRSTUVWXYZÆØÅ  
@ ! " # & / ( ) = ? ' . . ; : - -

Fleksibel arbejdstid er efterhånden mere reglen end undtagelsen på danske arbejdspladser. Over halvdelen har indført flekstid, men også andre former for fleksibel arbejdstid er udbredt i Danmark. Det drejer sig især om arbejde placeret uden for normal arbejdstid (for eksempel natarbejde og øget ugentlig arbejdstid) se s. xx. På mange arbejdspladser anvender man desuden flere former for fleksibel arbejdstid på en gang.

Både ledere og medarbejdere udtrykker stor interesse for en øget fleksibilitet. Produktiviteten kan forbedres gennem mere fleksible arbejdstider, fordi bemanningen kan justeres præcist i forhold til udsving i arbejdsmængden. Samtidig kan medarbejderne få mulighed for at spare timer op og tage fri for at være sammen med familien, når de har behov for det. Flexibiliteten kan også nedbringe ledelsens behov for løbende at hyre og fyre de ansatte, fordi antallet af hænder kan tilpasses via arbejdstiden. Der er altså potentiale for en såkaldt win-win-situation, hvor begge parter stilles bedre end før.

Man har imidlertid ikke vidst meget om, hvordan samspillet mellem ledelsens og medarbejdernes ønsker om fleksibel arbejdstid

reelt forløber ude på den enkelte arbejdsplads. Hvilke positive og negative konsekvenser har fleksibiliteten? Hvordan opnår man en win-win-situation i praksis?

Disse spørgsmål har dannet baggrund for en række casestudier i industrien, hvor overenskomsten tilbyder vide muligheder for at forhandle fleksibel arbejdstid på den enkelte virksomhed. Casestudierne har vist, at der kan være store gevinster at hente for både ledere og medarbejdere. Flexibel arbejdstid kan forbedre produktiviteten, arbejdsmotivationen, balancen mellem familie- og arbejdsliv og reducere behovet for fyringer. Studierne har imidlertid også vist, at det kan være forbundet med store udfordringer for ledelse og tillidsrepræsentanter at undgå utilsigtede negative konsekvenser for både virksomheden og de ansatte, når der indføres fleksibel arbejdstid.

Timebanker har fået grænser

En af udfordringerne ved fleksibel arbejdstid har vist sig at være at finde nogle rammer, der sikrer en balance i regnskabet. Flere af de besøgte virksomheder bruger personlige timebanker til at styre arbejdstiden med. Her kan overskydende timer sættes ind for senere at