



Punkt 7.

Drøftelse af forslag fra SF vedrørende pilotforsøg om fleksibel arbejdstid

2018-086427

PL-gruppen indstiller til Direktørgruppens drøftelse forslag fra SF vedrørende fleksibel arbejdstid og anbefaler én af de tre "modeller" forud for den efterfølgende drøftelse i HMU.

Det bemærkes, at det er PL's vurdering, at de eksisterende muligheder imødekommer behovene for fleksibel arbejdstid. PL anbefaler således model 1.

Beslutning:

Direktørgruppen drøftede pilotforsøg om fleksibel arbejdstid og er enige i PL-gruppens vurdering af, at de eksisterende muligheder imødekommer behovene for fleksibel arbejdstid.

Borgmesterens Forvaltning tilretter sagen forud for drøftelse i HMU.



Sagsbeskrivelse

Den 27. februar 2017 behandlede Byrådet forslag fra SF om at igangsætte pilotforsøg med fleksibel arbejdstid. Dette efter forbillede fra Københavns Kommune. Byrådet besluttede at udsætte sagen med henblik på drøftelse i HMU inden byrådets behandling. Den 29. juni 2017 drøftede PL Gruppen fleksibel arbejdstid og besluttede en afklaring og afdækning af det videre forløb.

Københavns Kommune igangsatte pilotforsøg i december 2016 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, og Borgerrepræsentationen besluttede 2. februar 2017 at gennemføre yderligere pilotforsøg i 2 andre forvaltninger. Pilotforsøgene i Københavns Kommune indebærer, at medarbejderne minimum har én årlig drøftelse af arbejdstiden. Københavns pilotforsøg holder sig inden for eksisterende budgetter og rammer, herunder overenskomster, rammeaftaler mv.

Københavns Kommune har lavet midtvejsevaluering på tværs af pilotforsøgene i april 2018. På baggrund af evalueringsrapporten, har Københavns Kommune oplyst at pilotforsøget med fleksibel arbejdstid har betydet, at ordningen pr. 1. september 2018 udbredes til hele Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune. I forsøgsperioden har ca. 10 % af medarbejderne ændret arbejdstid, men der er ikke oplysninger om sammenligningsgrundlag, og det fremgår ikke af evalueringen om pilotforsøgene kan tilskrives en effekt i forhold til de 10 % som har ændret arbejdstid, eller om de havde ændret arbejdstid uanset. Københavns Kommune arbejder pt. med at undersøge hvordan der kan laves statistik på området, men projektet vurderes at være medvirkende til en stigning i jobtilfredsheden. Københavns Kommune arbejder endvidere med at profilere sig i stillingsopslag med fleksibel arbejdstid, eksempelvis hvor timetallet er angivet inden for et interval, som medarbejderen kan have indflydelse på.

For 6-byerne, ud over København er status følgende:

- Esbjerg Kommune har endnu ikke besluttet, om kommunen igangsætter pilotforsøg.
- Randers Kommune har behandlet forslaget i Hoved MED og Byråd. Der tages ikke initiativer til at fremme fleksible arbejdspladser, idet de eksisterende muligheder fuldt ud vurderes at imødekomme behovene for fleksibel arbejdstid.
- Odense Kommune har ikke taget initiativ til at arbejde med forsøgsordninger vedr. fleksibel arbejdstid.
- I Aarhus Kommune eksisterer der allerede ordninger, som giver medarbejderne mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden sammen med ledelsen. Aarhus Kommune har ikke igangsat en kvalitativ undersøgelse af, hvordan de eksisterende ordninger opleves af medarbejderne.

Københavns Kommune er således den eneste af 6-byerne, der har gennemført pilotforsøg. Der findes ikke en opgørelse på antallet af medarbejdere i Aalborg Kommune der efter eget ønske ændrer arbejdstid, men det kan oplyses at der i december 2017 var følgende fordeling mellem fuldtidsansatte og deltidsansatte:

	Ansæt på fuld tid	Ansæt på deltid
Aalborg Kommune	61,7%	38,3%
Gennemsnit 6-by kommuner	57,5%	42,5%
Gennemsnit alle kommuner	53,7%	46,3%

I Aalborg Kommune eksisterer der med baggrund i de centrale overenskomster, rammeaftaler, ledelsesværdier og ikke mindst personalepolitikken med princippet "Vi er gensidigt fleksible" allerede muligheder for fleksibel arbejdstid, såfremt forholdene på den enkelte arbejdsplads tillader det. Det er naturligt at medarbejder og leder kan have en drøftelse af arbejdstiden i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale. På det administrative område i Aalborg Kommune er der endvidere flekstid, som gør arbejdstiden fleksibel for medarbejderne. Det er fortsat den enkelte leder der vurderer muligheden, og der er tillid til, at mulighederne udnyttes, hvis forholdene på arbejdsstedet tillader det.

Samtidig ankenes det, at der er forskel på de forskellige arbejdspladser i Aalborg Kommune, og at der kan være behov på enkelte arbejdspladser for at drøfte muligheder for fleksibel arbejdstid, hvorfor HMU kan beslutte at lade det være til drøftelse i FMU-regi.



Det kan endvidere oplyses, at overenskomstparterne i forbindelse med forhandlingerne ved O.18 er enige om at sætte fokus på fuld tid, og begrundet det bl.a. *"I lyset af kommunernes aktuelle og fremtidige rekrutteringsudfordringer er parterne enige om, at andelen af fuldtidsansatte søges øget i de kommende år. Parterne er endvidere enige om, at der er en ligestillingspolitisk interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte, idet flere kvinder end mænd er ansat på deltid. Også for den enkelte medarbejder er der en række fordele ved at gå op i tid"*.

På baggrund af PL's drøftelse, kan der anlægges tre forskellige vurderinger:

1. HMU kan, som Randers, Aarhus og Odense kommuner, vurdere at eksisterende muligheder imødekommer behovene for fleksibel arbejdstid, og HMU kan derfor indstille til byrådet, at der ikke bør tages yderligere initiativer.
2. HMU kan lade det være op til en drøftelse i FMU regi om, og i givet fald hvordan, der kan/skal arbejdes med fleksibel arbejdstid. Med baggrund i drøftelserne i FMU regi, kan HMU lave indstilling til byrådet.

Såfremt det enkelte FMU vurderer der er behov for en drøftelse af fleksibel arbejdstid i forvaltningen, skal HMU efterfølgende informeres med henblik på indstilling til byrådet.

3. HMU kan indstille til byrådet at der igangsættes pilotforsøg efter forbillede af København (ingen andre 6-byer har valgt den model).

Med baggrund i erfaringer fra København, vil et pilotforsøg af denne karakter kræve betydelige ressourcer i forhold til projektbeskrivelse, igangsætning og dokumentation/måling af en eventuel effekt. Københavns Kommune har ikke sammenligningsgrundlag eller måling på effekt af pilotforsøget.