



21-03-2014

Sagsnr.
2013-0227152

Dokumentnr.
2013-0227152-1

Sagsbehandler
Signe Lengsfeld

Notat til ØU – aflæggerbordet

I budgetaftalen 2010 besluttede BR en besparelse, gennem bedre udnyttelse af AC-medarbejdernes rådighedsforpligtelse.

De flex-regler/-aftaler der var gældende før 2010 indebar typisk, at AC-medarbejdere med rådighedsforpligtelse sjældent erlagde arbejdstimer for deres rådighedstillæg.

De gældende flex-regler/-aftaler blev opsagt, og der blev indgået en arbejdstidsaftale mellem AC- tillidsrepræsentanterne og 5 forvaltninger (alle bortset fra BIF og SOF) om:

- At arbejdstid på op til 20 timer ud over den normale arbejdstid bortfalder ved kvartalets afslutning
- Overskydende arbejdstid på over 20 timer honoreres i forholdet 1:1
- Overskydende arbejdstid på over 55 timer honoreres i forholdet 1:1,5
- Overskydende timer hensættes i separat pulje til brug for afspadsring de følgende kvartaler.

I forbindelse med aftalens indgåelse/overgangen til overenskomstens arbejdstidsregler blev følgende aftalt:

"Der gennemføres en evaluering af aftalen efter 1 år. Evalueringen planlægges i samarbejde mellem repræsentanter for ledelsen og repræsentanter for de relevante medarbejdergrupper."

Besparelse:

De forventede besparelser ved en bedre udnyttelse af rådighedsforpligtelsen var anslået til 7,7 mio. kr. i 2011.

Forvaltningerne har været anmodet om, at indberette status for timeforbruget ud over den almindelige arbejdstid (merarbejde), samt antallet af ikke kompenserede timer og timer hensat til afspadsring for AC'ere med rådighedsforpligtelse de første 4 kvartaler (feb. 2011-feb. 2012) efter arbejdstidsaftalen ikrafttræden. Effekten af arbejdstidsaftalen viste en besparelse på 4,86 mio. kr.

Hertil kommer en reduktion ifht. udbetaling af merarbejde på 80 % i forhold til året før i de 5 forvaltninger, der indgik en arbejdstidsaftale,

Center for Økonomi

Københavns Rådhus
1599 København V.

Telefon
3366 2239

E-mail
sil@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

www.kk.dk

og en reduktion på henholdsvis 15 og 25 % i de to forvaltninger der overgik til overenskomstens regler.

Forvaltningerne har ikke siden februar 2012 været pålagt at indberette timeforbrug for AC'ere med rådighedsforpligtelse.

Evaluering:

I efteråret 2012 er der blevet foretaget én evaluering blandt kontorcheferne i forvaltningerne og én blandt medarbejderne.

Evalueringen blandt kontorcheferne

Den sammenfattende konklusion på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen blandt kontorcheferne i de enkelte forvaltninger er:

- Samlet kan det konstateres, at der er realiseret en betydelig besparelse ved indførelsen af arbejdstidsaftalen, om end besparelsen ikke matcher det forventede på nuværende tidspunkt.
- Der opleves ikke en nedgang i produktivitet eller opgang i antal medarbejdere, som følge af arbejdstidsaftalen. Der opleves omvendt et større planlægningsarbejde blandt chefer end tidligere, efter indførelsen af arbejdstidsaftalen
- Der opleves til gengæld også, at arbejdstidsaftalen åbner for en mere legitim drøftelse af arbejdstid og løn
- Udbetaling af over/merarbejde er reduceret drastisk efter aftalens indgåelse, hvorimod faldet er mindre markant i forvaltningerne, som ikke har indgået arbejdstidsaftalen.

Evalueringen blandt medarbejderne

Der har efterfølgende været drøftelser af evalueringen blandt medarbejderne mellem Kommunens repræsentanter og repræsentanter for AC. Parterne er ikke blevet enige om en fælles fortolkning af evalueringernes resultat. Derfor forelægges ØU begge parter fortolkning af evalueringerne separat herunder.

Arbejdsgiversidens fortolkning af evalueringen blandt medarbejderne

Sammenfattende konklusion på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejderne i de enkelte forvaltninger:

- Samlet kan det konkluderes, at et flertal af medarbejderne mener, at afskaffelsen af fleks-reglerne og indførelsen af arbejdstidsaftalen overordnet har haft en negativ indflydelse på deres syn på KK som arbejdsplads.
- Det fremgår dog også, at et flertal samtidigt mener, at det rent praktisk ikke har været af stor betydning i dagligdagen, og at medarbejderne i vid udstrækning blot har indrettet sig ifht. de nye arbejdstidsforhold.

Medarbejdersidens fortolkning af evalueringen blandt medarbejderne

Evalueringen af arbejdstidsaftalen viser, at der blandt medarbejdere med rådighedsstillæg er bred enighed om, at overgangen til den nye arbejdstidsaftale har påvirket opfattelsen af Københavns Kommune som arbejdsplads negativt. Blandt andet ses arbejdstidsaftalen som værende direkte i strid med Københavns Kommunes værdi om tillidsbaseret ledelse. Københavns kommune kommer via arbejdstidsaftalen til at fremstå som bagstræberisk, umoderne og ude af trit med, hvad medarbejderne og politikerne ønsker, samt uden forståelse for hvordan man får medarbejdere til at blomstre og yde deres optimale. Overordnet får det AC'ere, der er underlagt arbejdstidsaftalen, til at se aftalen som et udtryk for manglende værdsættelse af de akademiske medarbejdere og det arbejde, de udfører. Helt overordnet viser evalueringen at medarbejderne står uforstående overfor, hvorfor dette kontrolelement er blevet pålagt ledelsen, og hvorfor man har erstattet tillid med kontrol. Dette specielt i en tid hvor politikerne har givet hinanden hånden på, at de ønsker en effektiv administration baseret på tillid. Resultaterne viser, at AC-medarbejderne alt andet lige overvejer deres fleksibilitet i forhold til opgaveløsningen og planlægger arbejdet i forhold til at undgå at aflevere flekstimer. Dette har konsekvenser for arbejdsmiljøet mellem kollegaer og ledere, samt arbejdsplanlægningen af opgaver generelt og haste opgaver i særdeleshed. Det giver en atmosfære af mistillid og overvågning.

Bilag: Evaluering af arbejdstidsaftalen for AC'ere med rådighedsforpligtelse i Københavns Kommune udarbejdet af medarbejdersiden.

EVALUERING AF ARBEJDSSTIDSAFTALEN FOR AC'ERE MED RÅDIGHEDSTILLÆG I KØBENHAVNS KOMMUNE

I budgetaftalen for 2010 blev det besluttet at Københavns kommune skulle udnytte rådighedsforpligtelsen for AC'ere bedre.

Som følge heraf indgik 5 forvaltninger (ØKF, BUF, SUF, TMF og KFF) med virkning fra 1. februar 2011 en ny arbejdstidsaftale for AC'ere med rådighedsforpligtelse samt specialkonsulenter. Aftalerne er uden tidsbegrænsning, men kan opsiges af begge parter med et varsel på 3 måneder.

I to forvaltninger - BIF og SOF – besluttede de berørte medarbejdere, ved afstemning at forvaltningen ikke skulle tilslutte sig arbejdstidsaftalen, hvorfor man arbejder efter reglerne i overenskomsten for AC'ere i kommunerne mv. og aftalen om merarbejde.

Det indgik i aftalen, at der skulle gennemføres en evaluering af aftalen efter 1 år.

Evalueringen består af to spørgeskemaundersøgelser, én for ledere i forvaltningerne og én for medarbejdere. Spørgeskemaet til medarbejderne er udarbejdet i et tæt samarbejde mellem personalecheferne fra de 7 forvaltninger og en gruppe tillidsrepræsentanter. Spørgeskemaerne har været identisk for alle 7 forvaltninger, uanset om de har tilsluttet sig arbejdstidsaftalen eller fulgte overenskomsten.

Spørgeskemaet til medarbejderne har haft til formål at kortlægge, hvordan man som medarbejder er blevet påvirket af aftalen, og hvad det har betydet for samarbejdet mellem leder og medarbejder og synet på Københavns Kommune som arbejdsplads.

Medarbejderevalueringen blev gennemført i oktober måned 2012 og bygger på svar fra omkring 1000 AC'ere med rådighedsforpligtelse. Svarprocent er på lige omkring 50 procent.

HOVEDPUNKTERNE I EVALUERINGEN:

Evalueringen af arbejdstidsaftalen viser, at der blandt medarbejdere med rådighedstillæg er bred enighed om, at overgangen til den nye arbejdstidsaftale har påvirket opfattelsen af Københavns Kommune som arbejdsplads negativt. Blandt andet ses arbejdstidsaftalen som værende direkte i strid med Københavns Kommunes værdi om tillidsbaseret ledelse. En værdi, som har stor politisk bevågenhed og er skrevet ind i budgetaftalerne for 2013 og 2014. Det er derfor paradoksalt, at man i Københavns Kommune ukritisk vælger at holde fast i arbejdstidsaftalen, som på alle måder er i direkte modsætning til, hvad kommunens borgmestre i samlet flok har givet håndslag på: at sætte fagligheden og kerneydelsen i fokus frem for uhensigtsmæssige og tidskrævende kontrolforanstaltninger.

Københavns kommune kommer via arbejdstidsaftalen til at fremstå som bagstræberisk, umoderne og ude af trit med, hvad medarbejderne og politikerne ønsker, samt uden forståelse for hvordan man får medarbejdere til at blomstre og yde deres optimale. Overordnet får det AC'ere, der er underlagt arbejdstidsaftalen, til at se aftalen som et udtryk for manglende værdsættelse af de akademiske medarbejdere og det arbejde, de udfører.

Arbejdstidsaftalen har kun i begrænset omfang medført direkte konflikter mellem medarbejder og leder, men dog medført en kedelig mistillidskultur, hvor lederen skal kontrollere at medarbejderne ikke spekulerer i aftalen. Desuden fremhæves det i evalueringen, at arbejdstidsreglerne direkte modarbejder fleksibilitet i opgaveløsningen og skaber et rigidt og ufleksibelt system. Implementeringen af arbejdstidsaftalen har medført et unødvendigt bureaukratisk lag, hvor der anvendes uproduktiv tid på registrering, kontrol, regneark, afklaringsspørgsmål, regelfortolkninger, skuffeaftaler, opgørelser, beregninger m.v. Medarbejderne står uforstående overfor, hvorfor dette kontrolelement er blevet pålagt ledelsen, og hvorfor man har erstattet tillid med kontrol. Dette specielt i en tid hvor politikerne har givet hinanden hånden på, at de ønsker en effektiv administration baseret på tillid.

RESULTAT AF EVALUERINGEN

AC'ere med rådighedsforpligtelse er i det store hele glade for deres arbejde i Københavns Kommune og arbejder gerne til arbejdet er gjort færdigt. Og som medarbejder i Københavns Kommune skal man være mere end oprigtig glad for sit arbejde for hver anden svarer samtidigt, at de ikke mener, at de har kunnet løse deres opgaver inden for normal arbejdstid

"Jeg er udmærket klar over at jeg får et rådighedstillæg, men jeg mener også jeg udviser den krævede fleksibilitet ved at arbejde til opgaven er færdig, og jeg klager heller aldrig over at jeg ikke kan gå som planlagt, så den forpligtigelse mener jeg at have opfyldt"

Det var ikke tidligere noget stort problem, idet folk qua flextidssystemet fandt mindre belastede perioder at afspadsere i. Men efter den nye arbejdstidsaftale er arbejdstiden kommet i fokus på en ny måde.

Synet på København, som arbejdsplads

Evalueringen af arbejdstidsaftalen viser at der blandt medarbejdere med rådighedstillæg er bred enighed om, at overgangen til den nye arbejdstidsaftale har påvirket opfattelsen af Københavns Kommune som arbejdsplads negativt (bilag 1, figur 10). Blandt andet synes administrationen af arbejdstidsaftalen at være i direkte strid med Københavns Kommunes værdier om tillidsbaseret ledelse. Københavns Kommune fremstår som bagstræberisk, ude af trit med, hvad medarbejderne ønsker og uden forståelse for, hvordan man får medarbejdere til at blomstre og yde deres optimale.

Arbejdstidsaftalen arbejder mod ønsket om en moderne arbejdsplads med fleksible rammer fra både arbejdspladsens og medarbejderens side. Det er et dårligt signal. Man bliver straffet for at arbejde ekstra op mod periodeskift - det er for rigtigt. Arbejdspladsen må have tillid til, at dens medarbejdere er i stand til at administrere deres tid, og hvis ikke, må den have tillid til, at medarbejderen går i dialog med sin leder. Et system kan ALDRIG erstatte dialogen med sin leder.'

Arbejdstidsaftalen kommer altså til at sende et kedeligt signal til medarbejderne, som ser aftalen som udtryk for ikke bare mistillid, men også som et udtryk for en gammeldags opfattelse af, at lønmodtagere skal registreres og kontrolleres for at sikre, at medarbejderne arbejder det de skal.

Overordnet får det AC'ere, der er underlagt arbejdstidsaftalen, til at se aftalen som et udtryk for manglende værdsættelse af de akademiske medarbejdere og det arbejde de udfører.

Efter min opfattelse er ændringen af arbejdstidsaftalen et eklatant ledelsesmæssigt selvmål, der har en stor demotiverende effekt på mig som medarbejder.

Evalueringen viser dog også, at arbejdstidsaftalen ikke i sig selv ikke har været nok til at folk begynder at søge andet arbejde (bilag 1, figur 11+12). Der er dog ingen tvivl om, at oplevelsen af Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads, for akademikere med rådighedstillæg, er blevet udfordret. Det kan ses i sammenhæng med, at der, i den periode, hvor arbejdstidsaftalen har været gældende, har været massiv arbejdsløshed blandt AC'ere, hvilket kan tænkes at modvirke eventuelle ønsker om at søge muligheder andre steder end i Københavns Kommune.

Det er krisetider. Jeg tror mange af os var væk fra KK nu, hvis det var lettere at få andet job

Arbejdspres

Over halvdelen af de adspurgte svarer, at de oplever, at for stort arbejdspress udfordrer muligheden for at afspadsere de opsparede timer inden for kvartalet, og at de derfor er tvunget til at aflevere timer (bilag 1, figur 2).

For aftalen lægger jo op til, at man skal gå hjem, når tiden er gået, men der er man ikke nødvendigvis færdig. / / Resultatet er jo, at man går hjem på klokkeslettet i stedet for at gøre tingene færdige, især i den sidste uge op til et kvartal.

Der er også flere der beretter, at der er skabt en forventning om, at man skal aflevere timer. Det kan tyde på at der visse steder sker en systematisk udnyttelse af rådighedstillægget i strid med både den indgåede aftale og overenskomsten (bilag 1, figur 5).

Arbejdstidsaftalen har medført, at der er kommet væsentlig større fokus på at holde balance i den tidsnorm, man er ansat til (bilag 1, figur 2). Dette er i modsætning til tidligere, hvor man i perioder kunne arbejde mere end ens tidsnorm, for på et tidspunkt med mindre arbejdspress, som i sommerferien, at kunne afvikle de opsparede timer.

Jeg oplever det som kontrol og mistillid fra ledelsen, at jeg skal registrere min tid. Jeg oplever det som demotiverende at jeg bliver straffet (dvs. får slettet timer i overskud) for at gøre en ekstra indsats når det er påkrævet

Fleksibilitet

Evalueringen viser at arbejdstidsaftalen kun i mindre grad har haft negativ indvirkning på samarbejdet mellem medarbejderne (bilag 1, figur 1+13). Men det fremgår meget tydeligt af evalueringen at aftalen har medført mindre fleksibilitet medarbejdere imellem, når opgaverne skal løses, idet prisen – typisk sidst i kvartalet/perioden – for at hjælpe en kollega eller arbejdspladsen er, at man skal arbejde "gratis", idet timerne nulstilles.

Det er egentlig ikke ønskeligt for mig at holde balancen i dagligdagen - jeg vil hellere lave opgaverne, når de er der, og holde fri på et andet tidspunkt!

Aftalen har altså betydet mindre fleksibilitet, for selv om aftalen måske ikke direkte påvirker klimaet, så er det tydeligt at nogle kolleger er mindre tilgængelige end tidligere, enten fordi de ikke arbejder helt så meget i pressede perioder eller forsøger at flekse ud, også når der er pres på. Dette er særligt tydeligt omkring kvartalernes skæringstidspunkt, hvor første prioritet for en del nu er at komme ud af en periode med en saldo på 0. Desuden beskriver flere, at aftalen har påvirket forholdet mellem dem og andre faggrupper, som er bedre stillet i deres arbejdstidsaftale

Evalueringen viser yderligere en foruroligende tendens, idet op mod hver 5. medarbejder angiver at de har undladt at byde ind på arbejdsopgaver til forskel fra før arbejdstidsaftalen (bilag 1, figur 4). Med andre ord har arbejdstidsaftalen, samt beslutningen at arbejde efter overenskomsten (SOF og BIF), fået en række medarbejdere i Københavns Kommune til at undlade at byde ind på opgaver. Det mest gennemgående træk i evalueringens kommentarer til spørgsmålet er, at medarbejderne ikke byder ind på flere opgaver, fordi de ikke ønsker at arbejde gratis. Aftalen modvirker behovet for at løse opgaverne på det nødvendige tidspunkt, men tvinger medarbejderne til at bruge en masse kunstige tiltag for at holde timeregnskabet på nul.

Jeg afleverer stort set hver kvartal 20 timer. Så det er svært at se, hvordan jeg skulle kunne påtage mig flere opgaver. Jeg ville ellers gerne. Tag ikke fejl, jeg kan rigtig godt lide mit arbejde, og har ingen problemer med at arbejde meget. Men jeg har problemer med at gøre det gratis.

Problemet har forskellig tyngde i de forskellige forvaltninger. I SOF er det f. eks 48 % af de adspurgte, der svarer bekræftende til at de har undladt at byde ind på opgaver.

Brud på aftalen

Både i AC-overenskomsten og i arbejdstidsaftalen understreges det, at en gennemsnitlig arbejdsuge er på 37 timer. På trods af at det altså er i direkte strid med arbejdstidsaftalen og et brud på overenskomsten svarer 16 %, at de har oplevet et pres for at aflevere timer efter at arbejdstidsaftalen er indgået. Igen er der meget store variationer mellem forvaltningerne. I BUF er

det kun 5 % der har fornemmet pres fra nærmeste leder, mens det i KFF er det helt op til 34 %, der svarer bekræftende på, at de har oplevet et pres (bilag 1, figur 5).

Det er ikke altid, at presset udøves af den nærmeste chef. Det opleves ligeså ofte, som om der er et pres på nærmeste chef længere oppe i systemet.

Nej ikke fra min nærmeste leder, men højere oppe fra, er der blevet udtalt forventninger om, at vi afleverer et ikke fastsat antal timer.

Evalueringen viser, at lederne kan være udfordret i forhold til at fordele opgaven ligeligt mellem medarbejderne. 60 % af medarbejderne angiver, at de ikke oplever at medarbejdere, der ligger relativt mange timer i en periode aflastes på et senere tidspunkt (bilag 1, figur 6).

Et af kardinalpunkterne i arbejdstidsaftalen var retten til at kunne afvikle flexstimer både som hele dage og som flere sammenhængene dage.

Det er ikke længere muligt at holde hele flexdage - så hvis du vil have fri, er det ferie.

Evalueringen viser, at der er meget stor forskel de enkelte forvaltninger imellem 17 % i SOF har haft problemer med at få en eller flere flexdage, i SUF er det 13 % og i ØKF er det 19 %. I de andre forvaltninger har man kun i mindre grad oplevet udfordringer med at holde hele eller sammenhængende flexdage (bilag 1, figur 7). Ligeledes har man i SUF og ØKF oplevet problemer med at kunne afholde flex, hvis man havde ferie tilbage. Her svarer hhv. 14 % og 11 % i SUF og ØKF, at de har været pålagt afholdelse af feriedage før flex (bilag 1, figur 8).

Det er et krav fra ledelsen, at vi holder juleferie som ferie og ikke fleks. Det er samtidig slutningen på et kvartal, og føles derfor urimeligt

Mistillid

14 % af medarbejderne angiver at arbejdstidsaftalen har påvirket samarbejdet med ledelsen negativt eller meget negativt (bilag 1, figur 9). Størstedelen af medarbejderne oplever således ikke, at aftalen har medført direkte konflikt mellem medarbejder og leder. Aftalen har dog medført en kedelig mistillidskultur hvor lederen skal kontrollere at medarbejderne ikke spekulerer i flextiden.

Aftalen og effektueringen af denne gløder af mistillid: Ledelsen mistænker (med rette) medarbejderne for at spekulere i flexstunden i forsøget på ikke at aflevere

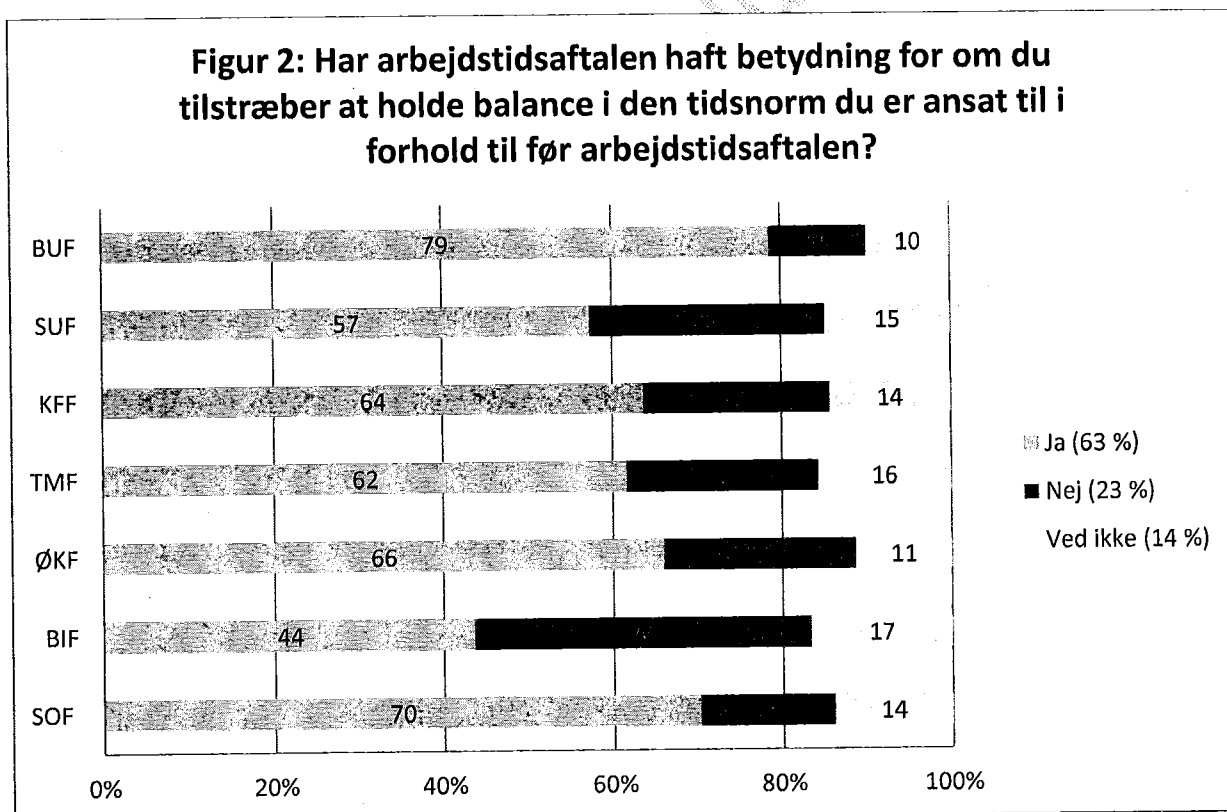
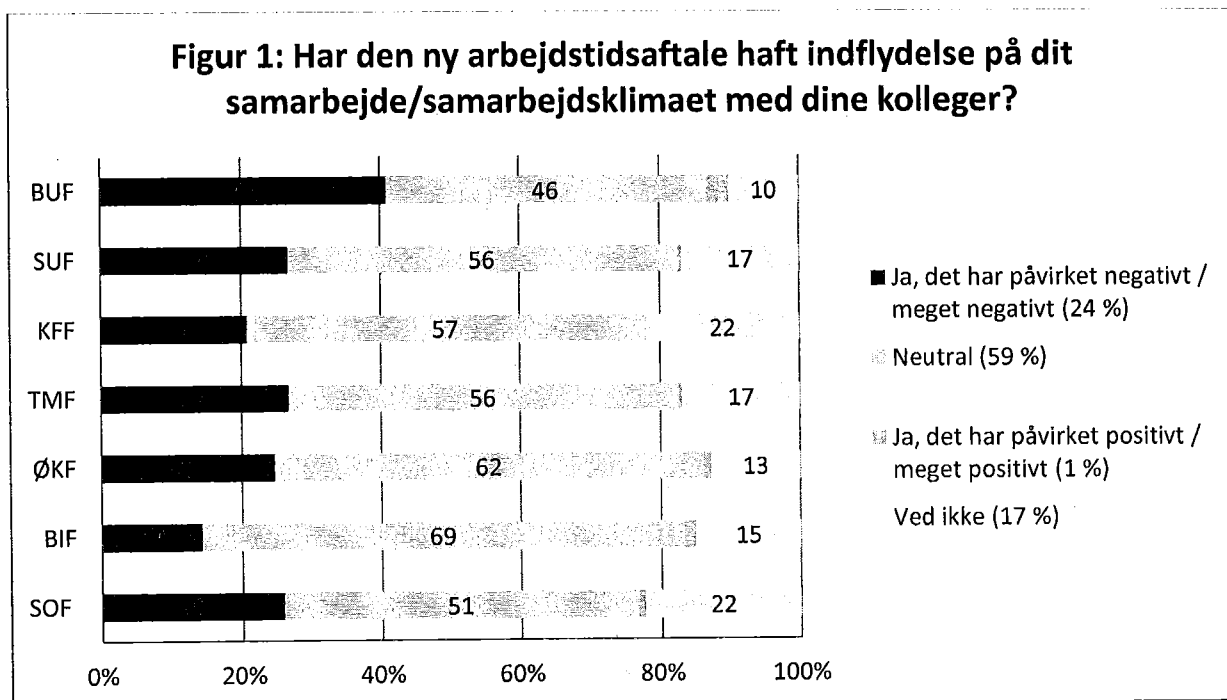
timer ved kvartalets udgang, og medarbejderne føler sig snydt og mistænkeliggjorte ved den strengere praktisering af flexreglerne. Det er en meget kedelig spiral, som fylder negativt nærmest dagligt.

Arbejdstidsaftalen medfører derimod en masse møder, regneark som ikke fungerer, afklaringer, spørgsmål til og fra ledelsen, spørgsmål til og fra fagforeningerne m.v.

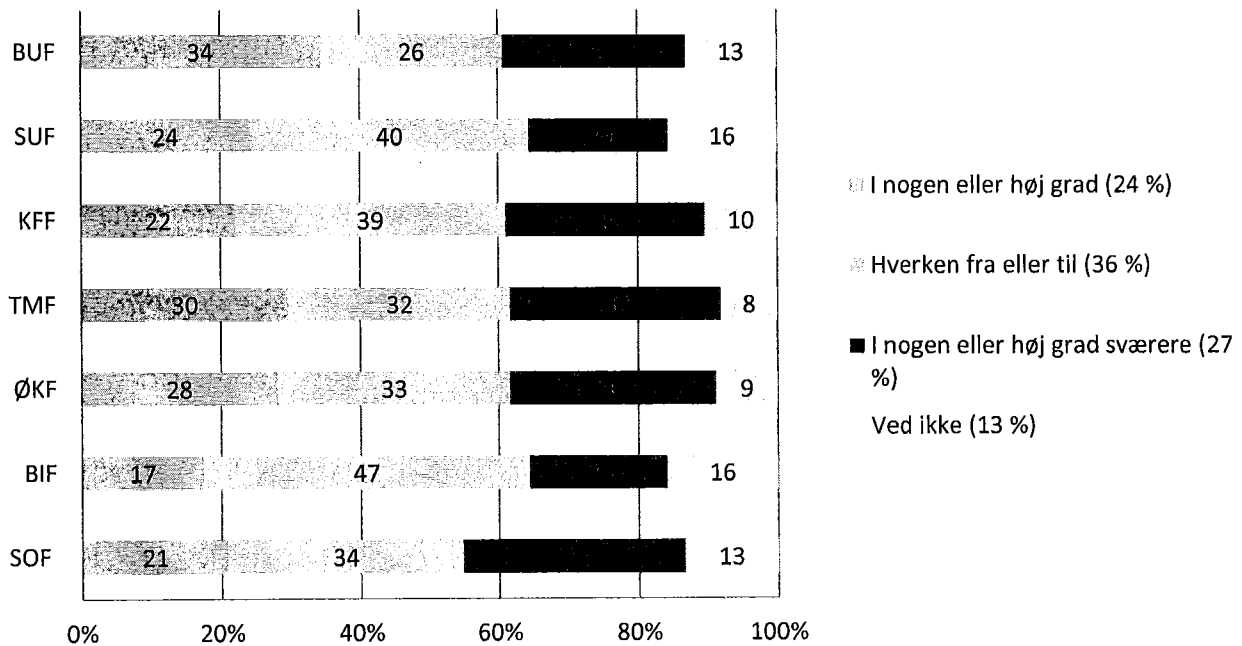
Det er en u hensigtsmæssig anvendelse af tid, ressourcer og i ingens interesse. Jeg tror den besparelse som et eller andet konsulentfirma har beregnet slet ikke står mål med alle de ressourcer der er gået tabt og spildt, samt den skade som det tillidsbrud (den øverste) ledelse herved udviser i forhold til medarbejderne.

Medarbejderne står uforstående overfor, hvorfor dette kontrolelement er blevet pålagt ledelsen, og hvorfor tillid er erstattet med kontrol. Om man forholder sig neutralt eller negativt til den effekt, aftalen har haft på forholdet mellem ledelse og medarbejder, afhænger typisk af, hvordan ledelsen har grebet kontrollen an. Er ledelse og medarbejder på samme side i kritikken af aftalen/overgangen til overenskomst, eller ses ledelsen som årsagen til aftalen/overgangen til overenskomst.

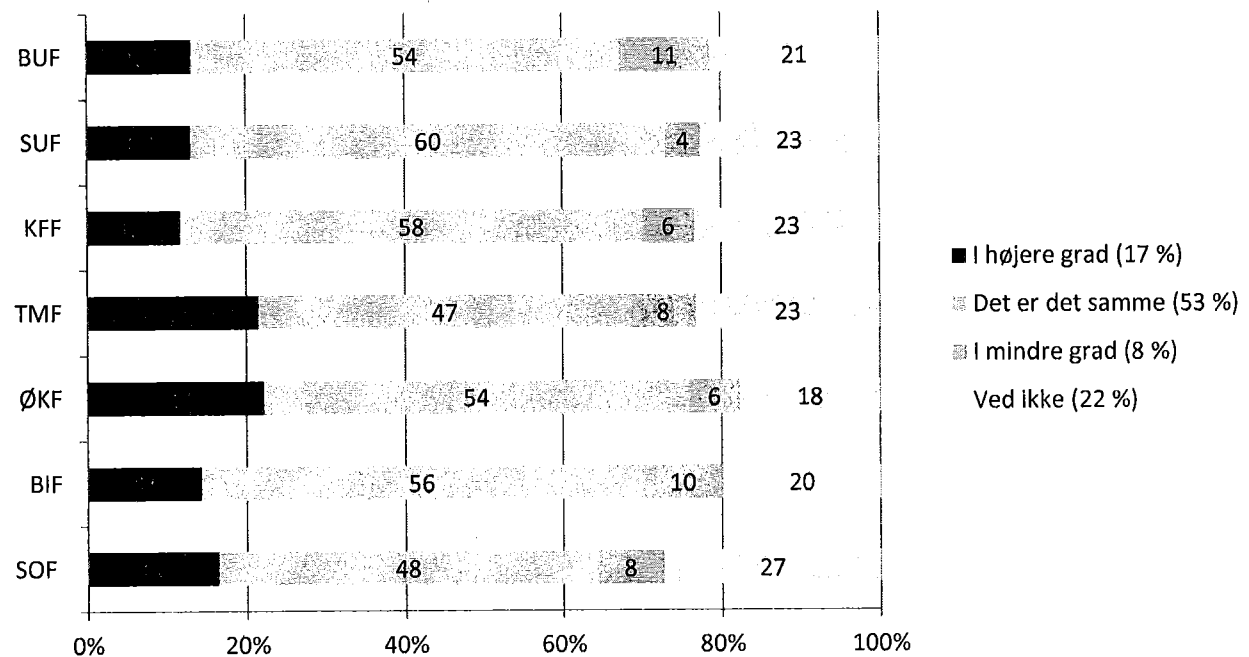
Bilag: oversigt over besvarelser



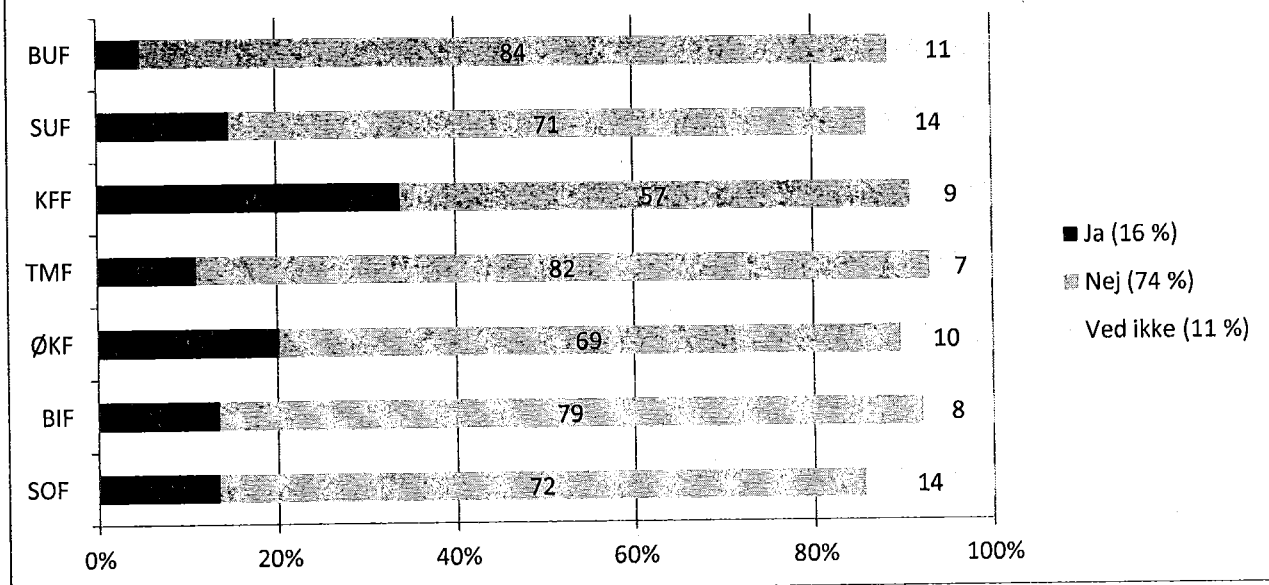
Figur 3: Hjælper arbejdstidsaftalen dig til at holde balance i din arbejdstid?



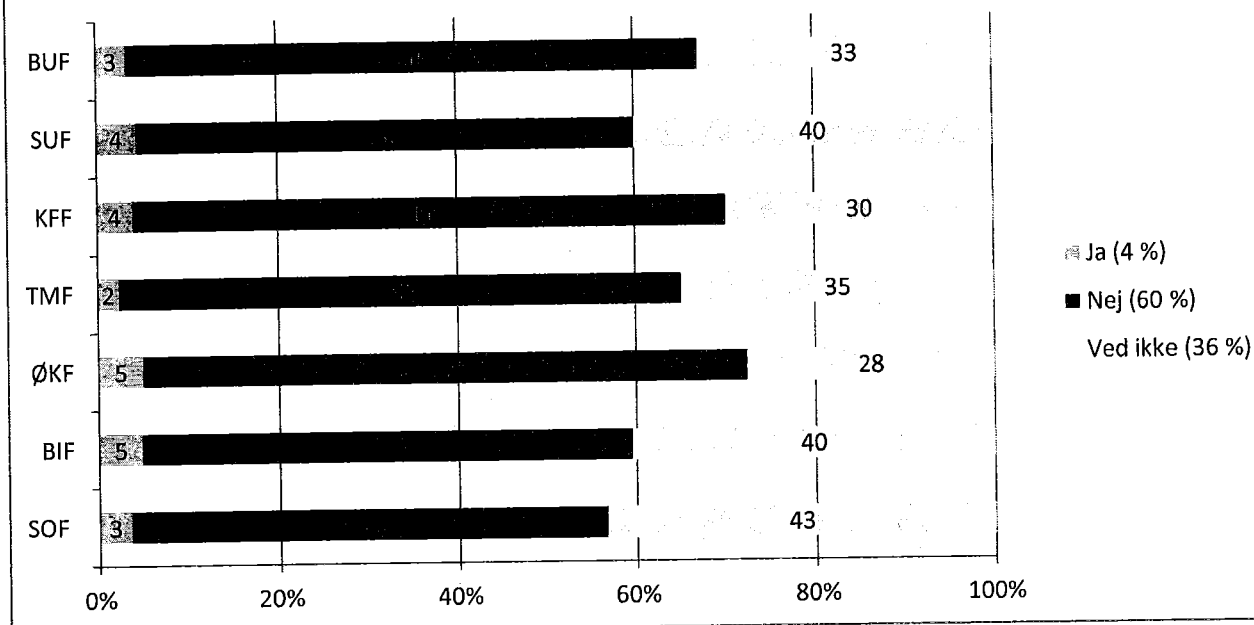
Figur 4: Har du i højere eller mindre grad undladt at byde ind på arbejdsopgaver, som du ellers før arbejdstidsaftalen ville have budt ind på?



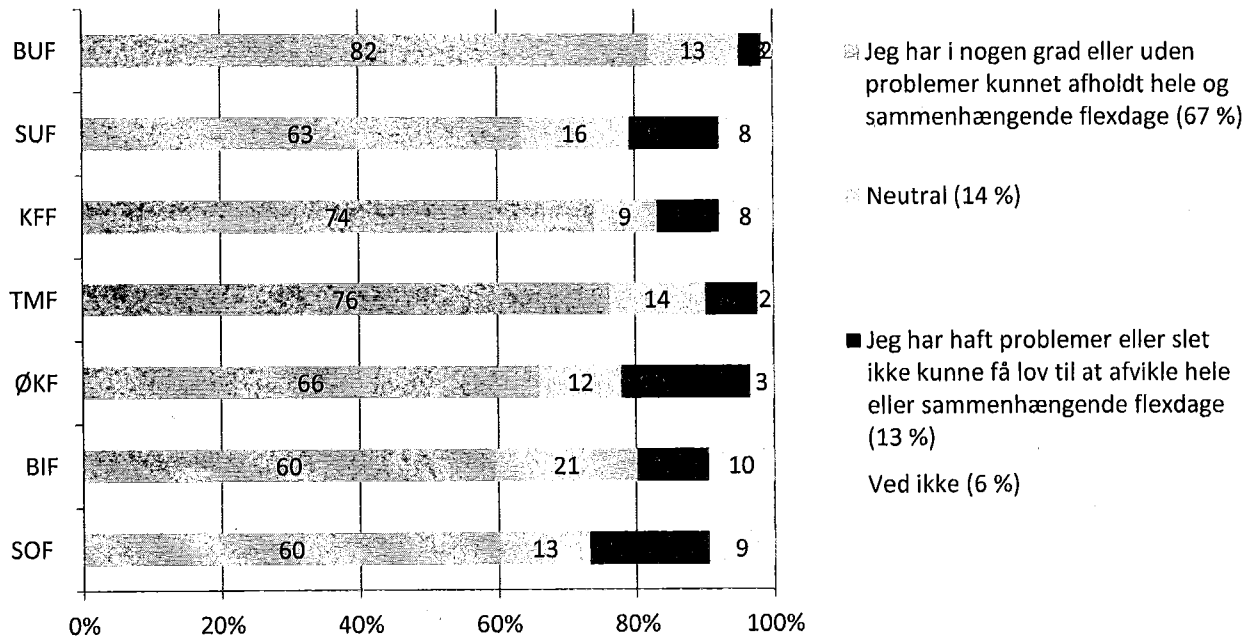
Figur 5: Har du fornemmet et pres fra din nærmeste leder om at "aflevere timer"?



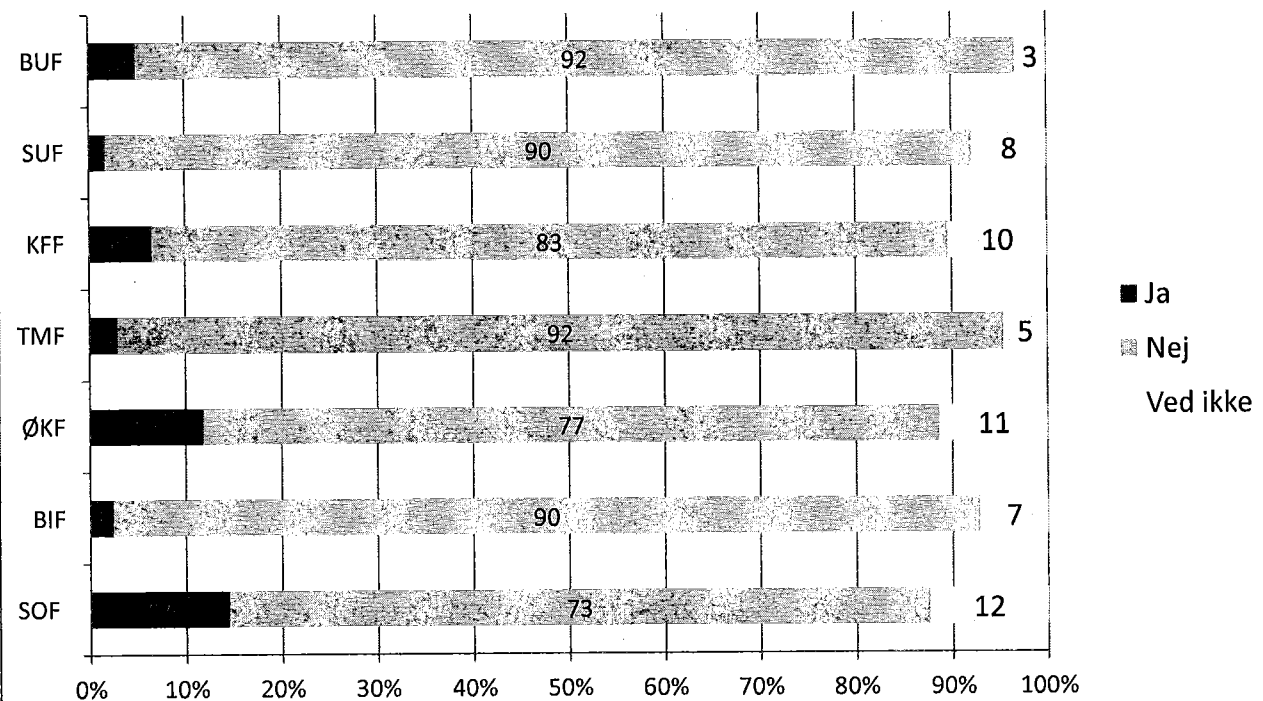
Figur 6: Oplever du, at din leder fordeler afdelingens arbejdsopgaver således, at medarbejdere, der afleverer relativt mange timer i én periode (15-20 timer) i næste periode aflastes for arbejdsopgaver, der i stedet overdrages til kolleger?



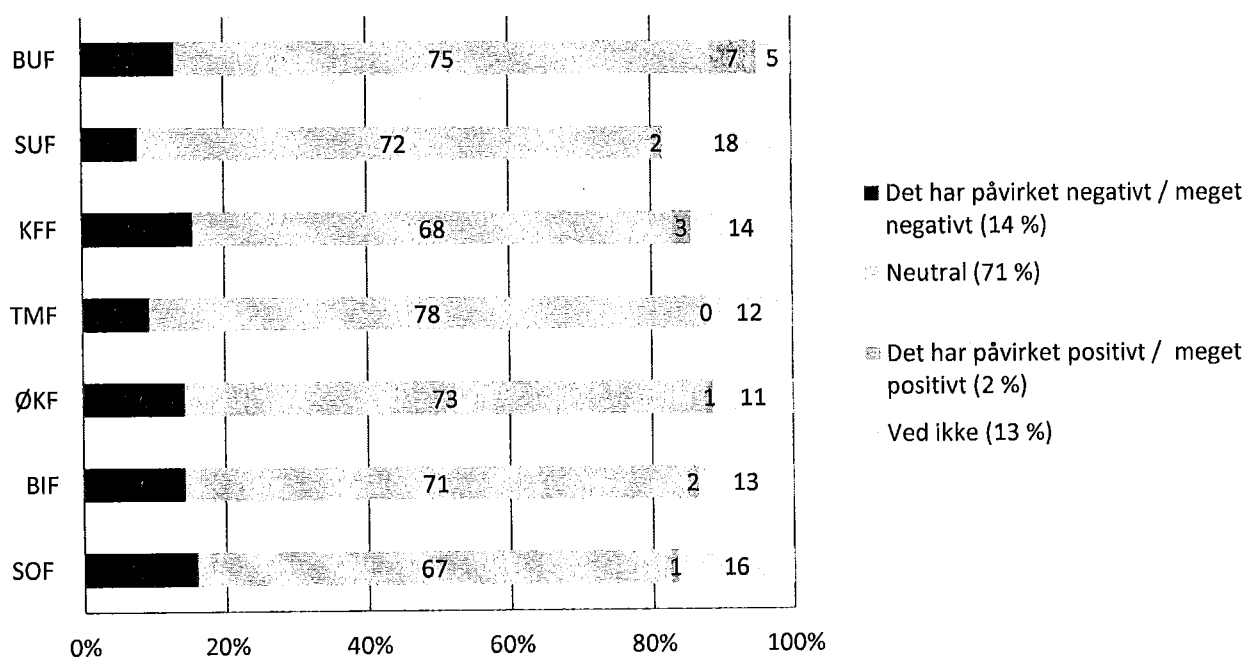
Figur 7: Har du uden problemer kunnet afvikle timer (flex) som hele og flere sammenhængende dage?



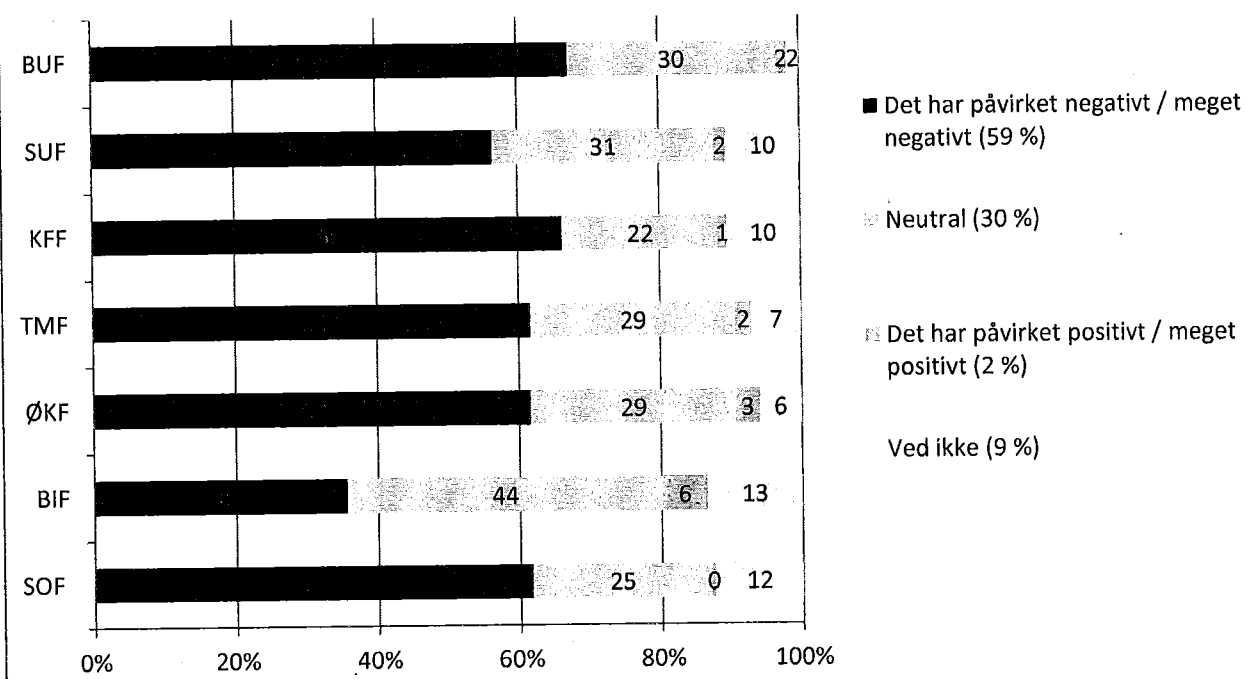
Figur 8: Er du efter arbejdstidsaftalens indførelse blevet pålagt at afvikle feriedage før afvikling af flexdage?



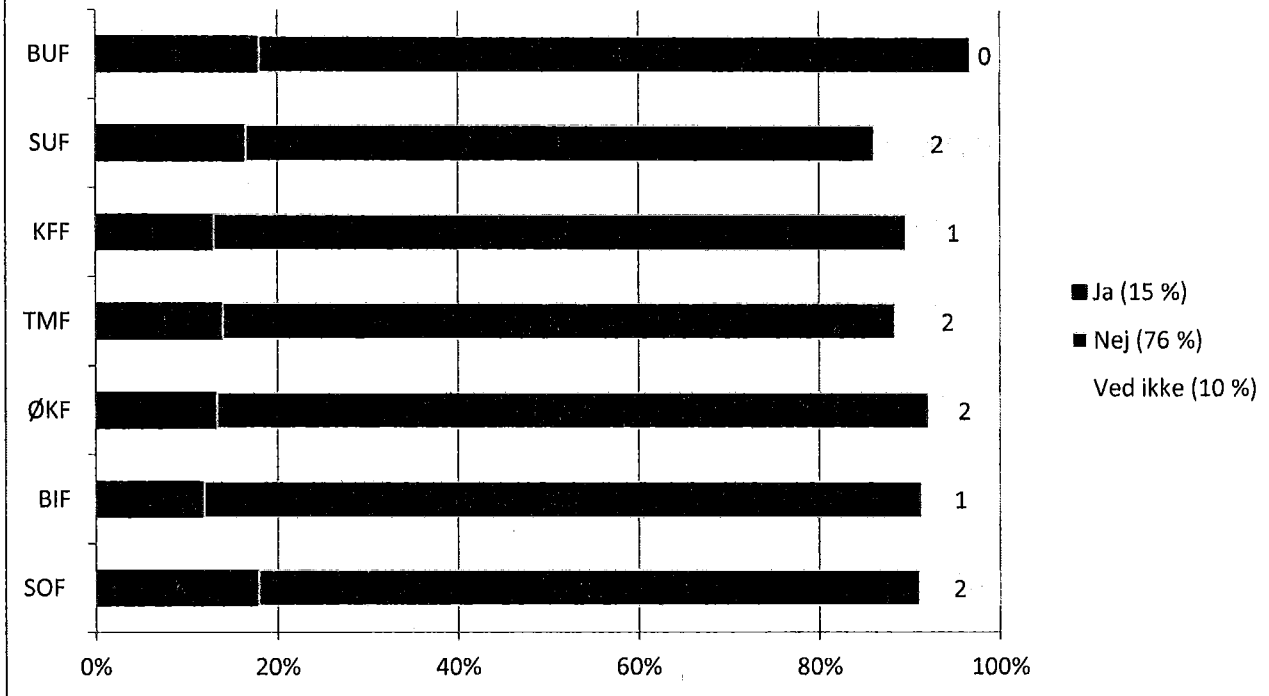
Figur 9: Har den ny arbejdstidsaftale påvirket dit samarbejde med din leder/ledelsen?



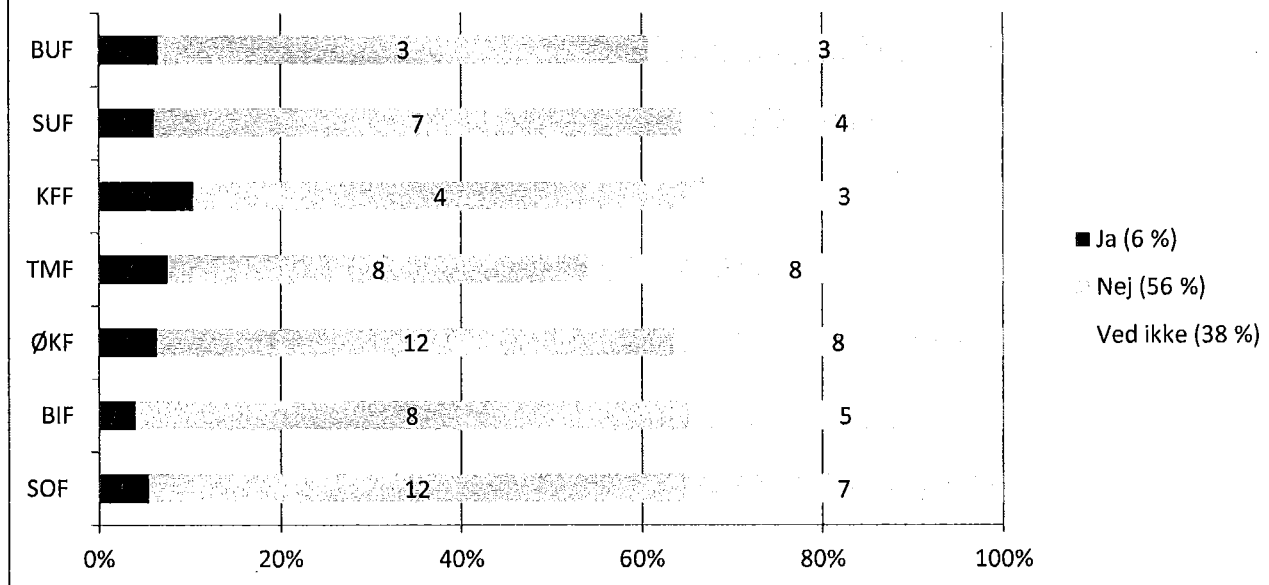
Figur 10: Har overgangen til den nye arbejdstidsaftale påvirket din opfattelse af Københavns Kommune som arbejdsplads?



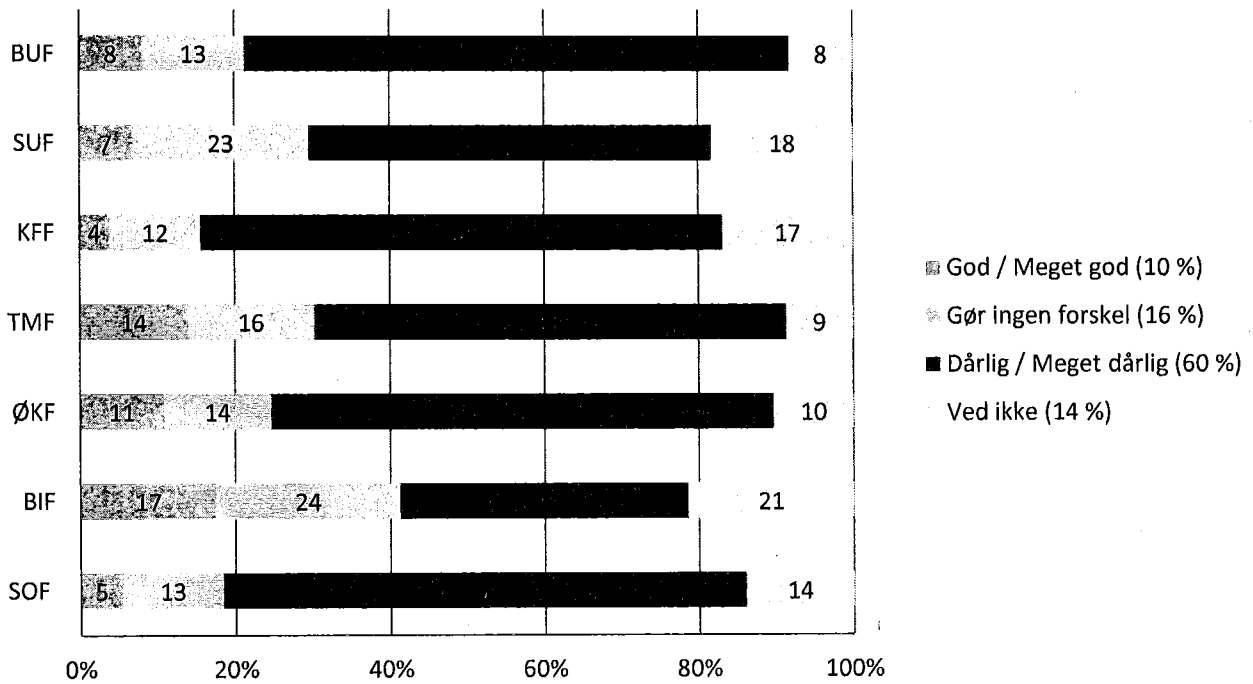
Figur 11: Har du overvejet at søge eller faktisk søgt en anden stilling pga. den nye arbejdstidsaftale?



Figur 12: Har du kolleger, som du med sikkerhed ved har søgt en anden stilling, og evt. opsagt jobbet i Københavns Kommune, pga. den nye arbejdstidsaftale?



Figur 13: Alt i alt synes du så, at arbejdstidsaftalen i Københavns Kommune er...?



Evalueringsafdeling