



7. Håndtering af medlemsforslag om kortere og fleksibel arbejdsuge (2022-0371222)

I henhold til beslutning i Borgerrepræsentationen er der udarbejdet en vurdering af mulighederne for at indføre en fire-dages arbejdsuge i Københavns Kommune, pejlemærker, der skal understøtte udvælgelse og gennemførelse af forsøg, og et koncept for evaluering af forsøgene. Økonomiudvalget forelægges vurderingen og evalueringskonceptet til efterretning samt pejlemærker, forsøgsperiode til godkendelse mhp. anbefaling over for Borgerrepræsentationen.

Indstilling

Indstilling om,

1. at vurdering af mulighederne for at indføre en fire-dages arbejdsuge i Københavns Kommune tages til efterretning,
2. at pejlemærker for forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge godkendes,
3. at det godkendes, at der kan afvikles forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge i perioden 1. januar 2024 til 31. december 2024, med mulighed for at forlængelse af forsøget til 31. december 2025,
4. at koncept for evaluering af forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge tages til efterretning,
5. at det godkendes, at der udarbejdes et budgetnotat til forhandlingerne om budget 2024 om finansieringsbehovet for gennemførelse en forsøgsordning med kortere og fleksibel arbejdsuge samt den efterfølgende evaluering,
6. at det godkendes, at medlemsforslaget om forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge stillet af Alternativet på Borgerrepræsentationens møde den 24. juni 2022 hermed er håndteret.

(Økonomiudvalget)

Problemstilling

Borgerrepræsentationen (BR) vedtog den 24. juni 2022 et medlemsforslag (bilag 1), der pålægger Økonomiforvaltningen (ØKF) med inddragelse af relevante forvaltninger at udarbejde en vurdering af mulighederne for at indføre en fire-dages arbejdsuge i Københavns Kommune (KK) samt forslag til en eller flere forsøgsordninger.

Under Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO) har der været nedsat en arbejdsgruppe bestående af forvaltningernes HR-chefer samt repræsentanter for de faglige organisationer. Arbejdsgruppen har drøftet medlemsforslaget og kvalificeret nærværende oplæg, herunder ramme og pejlemærker, der skal understøtte forvaltningerne og de lokale arbejdspladser i hhv. udvælgelsen og tilrettelæggelsen af forsøgene.

Løsning

Vurdering af muligheder for indførelse af fire-dages arbejdsuge

ØKF har gennemgået de centrale og lokale arbejdstidsregler på forvaltningsniveau for de største overenskomstområder og vurderer, at reglerne ikke er til hinder for forsøg om, at medarbejdernes arbejdstid komprimeres på fire arbejdsdage, eller at de går ned i tid og ned i løn (model 1 og 2, jf. medlemsforslaget).

Der kan lokalt være indgået aftaler, som skal tilpasses efter aftale med de(n) lokale tillidsrepræsentant/den faglige organisation, ligesom MED-organisationen skal inddrages, før forsøg kan iværksættes.

Samtidig vurderes det, at der *ikke* er hjemmel til at gennemføre modellen, hvor medarbejderne arbejder 30 timer pr. uge, men får løn for 37 timer pr. uge (model 3). Dette skyldes, at der ikke kan fastsættes løn og arbejdsvilkår, som ikke har hjemmel i de forhandlingsresultater, som er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn. Vurderingen fremgår i sin helhed af bilag 2.

Vurdering af potentielle effekter

Ift. de oplyste potentielle effekter i medlemsforslaget (medarbejdertrivsel, rekruttering, sygefravær, opgaveløsning, borgerservice og eventuelle øgede eller lavere lønomkostninger) vurderes det, at der ift. medarbejdertrivsel samt rekruttering og fastholdelse ikke vil kunne siges noget generelt om effekterne. Det bemærkes, at der må forventes en højere arbejdsbelastning for medarbejderen på de dage, hvor der arbejdes mere end 7,4 timer, som er den gennemsnitlige dagsnorm ved 37 timer fordelt på fem dage.

Overordnet set vil det i høj grad være individuelt bestemt, hvorvidt det opleves positivt eller negativt at fordele arbejdstiden på fire frem for fem arbejdsdage.

Ift. sygefravær finder litteraturen om emnet ikke en klar sammenhæng mellem sygefravær og fordelingen af arbejdstiden på fem eller færre dage. Der er endnu ikke gennemført tilstrækkeligt mange forsøg, der kan dokumentere, om effekten på sygefraværet er positiv eller negativ. Der er indikationer på, at det kan gå begge veje.

Hvis den ugentlige arbejdstid placeres på færre dage, vurderes det at kunne påvirke lønomkostningerne i mindre omfang på en række områder. Såfremt flere medarbejdere som en konsekvens af forsøg måtte ønske at gå op tid, kan det medføre øgede lønomkostninger. Færre arbejdsdage medfører, at den daglige arbejdstid bliver længere, hvilket – medmindre andet aftales – kan medføre øgede omkostninger til overenskomstbestemte særydelser for arbejde på ydertidspunkter, fx efter kl. 17.

Ift. løsningen af kerneopgaven og borgerservice vurderes det, at det på nuværende tidspunkt er vanskeligt at konkludere generelt, om effekterne vil være positive eller negative. En positiv effekt kunne dog være, at forsøget vil bidrage til at skabe mere sammenhængende tid imellem den enkelte borger og den ansatte.

Vurderingerne bygger bl.a. på baggrund af drøftelserne i arbejdsgruppen samt forsøg med fire-dages arbejdsuge i institutionen *Trekløver* i Gentofte Kommune, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærds (VIVE) midtvejsevaluering af forsøg med fire-dages arbejdsuge i jobcenteret i Esbjerg Kommune samt Roskilde Universitets (RUC) slutevaluering af forsøg med fire-dages arbejdsuge i Odsherred Kommune.

Af VIVE's midtvejsevaluering fremgår det bl.a., at en stor andel af de medarbejdere, der har indgået i forsøget, er tilfredse med og motiverede i deres arbejde. Dette gælder dog både for medarbejdere med fire-dages arbejdsuge og fem-dages arbejdsuge.

Af RUC's slutevaluering fremgår det, at selvom det overordnet set har en positiv effekt på medarbejdertrivlsen, er der forskellige opfattelser af, hvorvidt en fire-dages arbejdsuge er en fordel eller ej. For nogle medarbejdere vil det fx være en klar fordel med en ekstra fridag, mens det for andre vil være en udfordring med de længere arbejdsdage.

Endelig vurderes det, at gennemførelsen af forsøgene forudsætter betydelig ledelsesmæssig opmærksomhed og lokal administrativ understøttelse for, at driften på enheden ikke påvirkes negativt.

Ramme for forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge

Medlemsforslaget er i overskriften beskrevet som *forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge*. I medlemsforslaget er der fokus på indførelsen af en fire-dages arbejdsuge. Dette uddybes også i motiveringen, hvor det fremgår, at det er på tide, at KK afprøver en (arbejds)uge med fire dages arbejde og tre dages sammenhængende fritid (4+3-model).

Arbejdsgruppen under CSO vurderer, at forsøg iht. 4+3-modellen vil vanskeliggøre deltagelse for en lang række arbejdspladser i kommunen, bl.a. pga. den nuværende udfordring med mangel på arbejdskraft på mange arbejdspladser.

På den baggrund lægges der op til, at forsøgene ikke begrænses til at skulle gennemføres i overensstemmelse med 4+3-modellen, men at forsøgene tager udgangspunkt i en kortere og fleksibel arbejdsuge (forstået som samme antal timer præsteret på færre arbejdsdage).

På den måde kan der igangsættes forsøg, hvor der fx over en given periode er flere arbejdsfrie dage end normalt, men evt. i form af en ekstra "rullende fridag" (fx fri hver tredje fredag eller den første mandag i hver måned) eller opsparing af timer til ekstra fridage, fremfor tre sammenhængende fridage i hver uge. Ligeledes vil der kunne igangsættes forsøg, der kan tilgodese forældre med delebørn, der har brug for at arbejde mere/mindre i de uger, hvor de har/ikke har børnene.

I forlængelse af ovenstående peger arbejdsgruppen på tre opmærksomhedspunkter:

1. Der er arbejdspladser i kommunen, hvor det pga. bemandsituationen vil være meget vanskeligt at indgå i forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge, da vagtplanerne ikke vil kunne hænge sammen.
2. Der skal være en særlig opmærksomhed på, at arbejdsfællesskaberne ikke påvirkes negativt som følge af kombinationen af forsøgene og brugen af hjemmearbejde.

3. De arbejdspladser, der indgår i forsøgsordningen, har behov for både administrativ og ledelsesmæssig understøttelse til bl.a. vagtplanlægning, løbende statusmøder, evt. tilpasning af lokale arbejdstidsaftaler, generel rådgivning om fx overenskomster, lokale lønaftaler m.fl.

Pejlemærker for forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge

Med udgangspunkt i ovenstående foreslås følgende pejlemærker for forvaltningernes forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge:

1. Forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge skal understøtte og være forenelig med løsningen af kerneopgaven samt arbejdsfællesskaberne
2. Forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge må ikke føre til serviceforringelser
3. Den enkelte medarbejders deltagelse i forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge beror på frivillighed
4. På arbejdspladser, som deltager i forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge, tilstræbes der så højen beskæftigelsesgrad som muligt for de enkelte deltagende medarbejdere
5. Tilrettelæggelsen af arbejdstiden i forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge skal tilgodese flere arbejdsfrie dage for medarbejderne
6. Forsøgene må ikke ændre på lederens ret til at disponere over medarbejderens fulde arbejdstid

Implementeringsproces i forvaltningerne

De gældende MED-regler forudsætter, at der forud for igangsættelse af forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge sker medarbejderinddragelse. Efter BR's behandling af nærværende oplæg skal forvaltningernes Hoved-MED-udvalg drøfte pejlemærkerne for forsøgene.

Det tilstræbes, at forvaltningerne indmelder op til tre konkrete arbejdspladser til forsøg, der er repræsentative for forvaltningens personalesammensætning. Der er ikke en øvre grænse for, hvor mange arbejdspladser forvaltningen kan indmelde til forsøg.

For så vidt angår pejlemærke fire om beskæftigelsesgraden bemærkes det, at det ikke er muligt på forhånd at udelukke deltidsansatte i alle forsøg, men at der i de konkrete forsøg kan være saglige argumenter for, hvorfor det vil forudsætte fuldtidsbeskæftigelse at deltage (af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen, indhentelse af gevinster mv.)

Den af CSO nedsatte arbejdsgruppe vil fremover have karakter af en følgegruppe, og vil varetage den overordnede koordinering mv. af forsøgene på tværs af forvaltningerne.

ØKF anbefaler på baggrund af arbejdsgruppens vurdering, at tilrettelæggelse af forsøgene på de enkelte arbejdspladser skal ske i tæt dialog mellem den lokale ledelse og medarbejderne. Dialogen finder sted efter MED-udvalgenes behandling af pejlemærkerne og med udgangspunkt i løsningen af kerneopgaven.

ØKF indstiller endvidere på baggrund af drøftelser i arbejdsgruppen, at forsøgene afvikles i perioden 1. september 2023 til 31. august 2024. Det er vigtigt, at der fra BR's behandling til selve igangsættelsen af forsøgene er afsat tilstrækkelig tid til MED-involvering, lokale drøftelser og den egentlige forberedelse og planlægning, herunder nye vagtplaner m.v. jf. ovenover. Arbejdspladserne

forpligter sig til at deltage i hele forsøgsperioden mhp., at der dels er ens forudsætninger for den efterfølgende evaluering, dels for at sikre en effektiv administrativ understøttelse. Såfremt en arbejdsplads ønsker at udtræde af forsøgene, skal dette koordineres med følgegruppen.

Rammen, pejlemærkerne og implementeringsprocessen for forsøgene blev drøftet i CSO i december 2022, og der er opbakning til alle tre dele.

Evaluering af forsøgene

Der lægges op til et todelt evalueringskoncept, som har fokus på dels medarbejdertrivsel og –tilfredshed, dels en organisatorisk del med fokus på administrative forhold, borgerservice, løsning af kerneopgaven mv. ØKF vil være ansvarlig for gennemførelse af evalueringen.

Der gøres opmærksom på, at det forventes, at der vil være stor forskel i forsøgene og arbejdstilrettelæggelsen på de enkelte arbejdspladser. Det betyder, at det ikke forventes, at der vil kunne laves en generel og repræsentativ evaluering på tværs af fagområder.

Økonomi

Det estimeres på nuværende tidspunkt, at der skal afsættes ca. 1,6 mio. kr. for at kunne yde den tilstrækkelige og nødvendige administrative understøttelse af og opfølgning på forsøgene. Midlerne dækker bl.a.: juridisk rådgivning (fx tilpasning af lokalaftaler, vurdering af forsøg, generel rådgivning mv.), projektledelse, understøttelse af lederne ifm. vagtplanlægning, procesunderstøttelse af forsøgene (fx løbende support samt facilitering af opstart- og midtvejsarrangementer) mv. Endeligt dækker midlerne også gennemførelse af evaluering af forsøgene, herunder tilkøb af bistand fra Arbejdsmiljø København ifm. gennemførelse af evalueringen.

Finansieringsbehovet, herunder de konkrete udgiftsposter udfoldes nærmere i et budgetnotat til brug for forhandlingerne om Overførselssagen (OFS) 2022-23.

Videre proces

Frem mod forhandlingerne om OFS 2022-23 udarbejdes et budgetnotat, der beskriver finansieringsbehovet for de understøttende aktiviteter og evaluering af forsøgene.

Såfremt BR godkender indstillingen, vil forvaltningerne i første halvdel af 2023 indmelde forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge via deres Hoved-MED-udvalg til følgegruppen, og herefter planlægge og tilrettelægge forsøgene mhp., at de kan igangsættes 1. september 2023, såfremt der afsættes de nødvendige midler ifm. OFS 2022-23.

Evalueringen af forsøgene gennemføres i umiddelbar forlængelse af forsøgenes afslutning mhp., at ØU og BR kan blive forelagt resultaterne ultimo 2024/primo 2025.

Søren Hartmann Hede/ Mads Grønvall

Oversigt over politisk behandling

Økonomiforvaltningen indstiller, at Økonomiudvalget over for Borgerrepræsentationen anbefaler,

1. at vurdering af mulighederne for at indføre en fire-dages arbejdsuge i Københavns Kommune tages til efterretning,
2. at pejlemærker for forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge godkendes,
3. at det godkendes, at der kan afvikles forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge i perioden 1. september 2023 til 31. august 2024,
4. at koncept for evaluering af forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge tages til efterretning,
5. at det godkendes, at der udarbejdes et budgetnotat til Overførselssagen 2022/23 om finansieringsbehovet for gennemførelse af forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge samt den efterfølgende evaluering,
6. at det godkendes, at medlemsforslaget om forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge stillet af Alternativet på Borgerrepræsentationens møde den 24. juni 2022 hermed er håndteret.

Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 25. januar 2023

Enhedslisten fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF1) til erstatning af indstillingens 3. at-punkt:

”at det godkendes, at der kan afvikles forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge i perioden 1. januar 2024 til 31. december 2024, med mulighed for at forlængelse af forsøget til 31. december 2025”.

Enhedslisten fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF2) til erstatning af indstillingens 5. at-punkt:

”at det godkendes, at der udarbejdes et budgetnotat til forhandlingerne om budget 2024 om finansieringsbehovet for gennemførelse en forsøgsordning med kortere og fleksibel arbejdsuge samt den efterfølgende evaluering.”

Det af Enhedslisten fremsatte ændringsforslag (ÆF1) blev godkendt med 8 stemmer mod 3. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: Ø, C, B og V.

Imod stemte: A og F.

Det af Enhedslisten fremsatte ændringsforslag (ÆF2) blev godkendt med 8 stemmer mod 3. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: Ø, C, B og V.

Imod stemte: A og F.

Den således ændrede indstilling blev herefter anbefalet over for Borgerrepræsentationen uden afstemning.

Beslutning

Borgerrepræsentationens beslutning i mødet den 2. februar 2023

Socialdemokratiet og SF fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF1) til erstatning af indstillingens 3. at-punkt:

”at det godkendes, at der kan afvikles forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge i perioden 1. september 2023 til 31. august 2024”.

Socialdemokratiet og SF fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF2) til erstatning af indstillingens 5. at-punkt:

”at det godkendes, at der udarbejdes et budgetnotat til forhandlingerne om Overførselssagen 2022/23 om finansieringsbehovet for gennemførelse en forsøgsordning med kortere og fleksibel arbejdsuge samt den efterfølgende evaluering.”

Det af Socialdemokratiet og SF fremsatte ændringsforslag (ÆF1) blev forkastet med 39 stemmer imod 16. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: A og F

Imod stemte: Ø, C, B, V, Å, I og O

Det af Socialdemokratiet og SF fremsatte ændringsforslag (ÆF2) blev forkastet med 39 stemmer imod 16. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: A og F

Imod stemte: Ø, C, B, V, Å, I og O

Indstillingen blev herefter godkendt uden afstemning.

Socialdemokratiet og SF afgav følgende protokolbemærkning:

"Partierne er imod udskydelsen af forsøgsordningen til budget 2024. Partierne ønsker at forsøget sættes i gang nu og finansieres i overførselssagen."

Bilag

Bilag 1 - Medlemsforslag om forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge

Bilag 2 - Vurdering af ansættelsesretlige rammer for at gennemføre forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge

Bilag 3 - Svar fra Økonomiforvaltningen på politikerspørgsmål fra Christopher Røhl (B) om status for Københavns Kommunes arbejde med hjemmearbejde