Nota vedr. fleksibel arbejdstid

**Fleksibel arbejdstid, -en stor ”værktøjskasse”.**

Fleksibel arbejdstid kan etableres på mange måder. Stort set alle aftaler mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgås på frivillig basis. De eneste aftaler om fleksibel arbejdstid, der ikke kræver arbejdsgivers godkendelse, er lovbestemte aftaler. Det kunne eksempelvis være aftaler indgået iht. lov om barsel og lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde grundet særlige familiemæssige årsager.

De mest anvendte måder at aftale fleksibel arbejdstid på er aftaler om deltidsarbejde – hjemmearbejdsdage – aftaler om brug af afspadsering, hvis behovet for en fridag akut er opstået eller senioraftaler.

En andel mulighed for fleksibel arbejdstid i dagligdagen kunne være at forskyde sin møde/gå hjem tid. Flekstid/fixtid (det tidsrum hvor man skal befinde sig på arbejdspladsen), er i dag en etableret del af personalepolitikken på mange arbejdspladser i Danmark (også i Fredericia Kommune).

En del overenskomster indeholder mulighed for at benytte sig af højere individuel arbejdstid. Løn og pensionsindbetaling forøges forholdsmæssigt i den aftalte periode. På AC-området indgår det i overenskomsten for visse grupper (DJØF mf.), at der udbetales et rådighedstillæg for indtil 35 timer merarbejde pr. kvartal.

**Den Københavnske model**

I foråret 2016 startede man et pilotprojekt i Københavns Kommune (Social- og Omsorgsforvaltningen). Pilotprojektet skulle giver medarbejderne en større fleksibilitet i arbejdslivet gennem lettere adgang til deltidsansættelse. Projektet skulle være omkostningsneutralt og samtidig kunne rummes inden for de driftsmæssige forudsætninger. Projektet har gennem hele forløbet været støttet af de faglige organisationer.

De første målinger på projektet blev foretaget i starten af december måned 2016. Tilbagemeldingerne fra medarbejderne har været meget positive. Projektet har for en stor del af medarbejderne betydet større jobtilfredshed, bedre motivation/engagement i arbejdet og større mulighed for balance mellem arbejde og familieliv.

Projektet omfatter 32 sygeplejersker og 28 medarbejdere i en hjemmeplejegruppe. Ultimo december måned 2016 havde 13 % af sygeplejerskerne og 7 % af sosu-medarbejderne benyttet sig af mulighed for nedsat arbejdstid.

På møde i Borgerrepræsentationen den 2. februar 2017 blev det besluttet at pålægge Økonomiforvaltningen i samarbejde med relevante forvaltninger, (med udgangspunkt i pilotforsøgene i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen) at udarbejde en rammemodel for gennemførelse af en række pilotforsøg med fleksibel arbejdstid i minimum to forvaltninger i Københavns Kommune. Senest ultimo juni 2017 skal rammemodellen forelægges til politisk behandling.

**Fredericia Modellen**

Fredericia Kommune har gennem mange år haft en positiv tilgang til fleksibel arbejdstid. I Fredericia Kommune arbejder vi med den værdibaserede ledelsesform. Det betyder, at det som udgangspunkt er lederen og medarbejderen (med sparring fra Løn og Personale), der aftaler spillereglerne for, hvordan en mulig model kunne se ud. Gensidig aftale om nedsat arbejdstid er ofte en mulighed i Fredericia Kommune. Naturligvis må ledelsesdelen have fokus på drift og økonomi, men der er sjældent en hindring for indgåelse af en aftale om nedsat arbejdstid.

I Fredericia Kommune forholder vi os også positivt til fleksibel arbejdstid gennem senioraftaler eller aftaler hvor en medarbejder har brug for mere tid på hjemmefronten som følge af familiemæssige udfordringer.

**Det juridiske grundlag for aftaler om fleksibel arbejdstid**

Det juridiske grundlag i forhold til aftaler om fleksibel arbejdstid er den gældende overenskomst inden for området – funktionærloven – samt de rammeaftaler der gælder i forbindelse med visse former for fleksibel arbejdstid. Stort set alle aftaler om fleksibel arbejdstid kræver en gensidig aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

**Deltidsansatte i Fredericia Kommune pr. 1. november 2016**

Ad figur 1. (vedlagt som bilag) fremgår hvor mange mandlige medarbejdere, der pr. 1. november 2016 var på nedsat arbejdstid. Figur 2. (vedlagt som bilag) viser hvor mange kvindelige medarbejdere, der pr. 1. november 2016 var på nedsat arbejdstid.

**Afledte problemstillinger**

Opmærksomheden skal henledes på forhold, der ofte indgår i aftaler, der omhandler fleksibel arbejdstid.

* En medarbejder der vælger at indgå en aftale om nedsat arbejdstid vil som udgangspunkt gå ned i løn, hvilket samtidig betyder en mindre pensionsindbetaling.
* Nedgang i arbejdstiden kan have betydning for de vilkår, der gælder for efterløn samt fuldtids/deltidsforsikring i A-kassen.
* Det vil ofte være lettere at etablere aftaler om fleksibel arbejdstid i administrative enheder, idet de ikke indgår i en formaliseret vagtplan.
* De faglige organisationer har aftaleretten på det offentlige område inden for deres respektive overenskomster og skal derfor ofte acceptere fleksible arbejdstidsaftaler, der ønskes indgået mellem arbejdsgiver og arbejdstage.
* Det kan være driftsmæssige udfordringer i at besætte mange deltidsstillinger.