

Forslag fra SF om igangsætning af et udredningsarbejde om fleksible arbejdstider



Dato: 25. april 2017

Niels Jørgen Andersen

Tel. 7841 0728

nieane@rm.dk

Baggrund

SF's gruppeformand, regionsrådsmedlem Bente Nielsen har i mail af 10. april 2017 foreslået:

Side 1

at Region Midtjylland igangsætter et udredningsarbejde om fleksible arbejdstider, der både giver arbejdspladsen og den enkelte medarbejder nye værktøjer.

At være en moderne arbejdsplads er også at give mulighed for at arbejds- fritids- og familieliv kan hænge bedre sammen.

Derfor vil SF gerne have inddraget HMU og RMU, så alle forskellige vinkler udredes og på den måde danner grundlag for en forsøgsordning.

Når SF gerne vil have regionens samarbejdsudvalg inddraget, så er det mindst af to årsager.

For det første ønsker vi ikke en model trukket ned over hovedet, vi vil gerne have kortlagt plus og minus ved en fleksibel arbejdstid. For det andet skal der med garanti udvikles mere end en model.

Regionen er nemlig en meget stor og forskelligartet arbejdsplads. Mange er på job fra 8.00 - 16.00, men endnu flere regionale arbejdspladser har åbent 24-7 365 dage om året, for at kunne betjene borgerne.

For SF handler det om i større grad at kunne tage hensyn til de forskellige livsfaser, at fremme det bedste arbejdsmiljø og om at være en fremtidig attraktiv arbejdsplads.

Det grundlag sikres ikke alene ved en politisk beslutning, men ved at inddrage medarbejderne.

Forsøgsordninger med fleksibel arbejdstid

Siden efteråret 2016 har der på initiativ af Københavns sundheds- og omsorgsborgmester kørt et pilotprojekt med fleksibel arbejdstid.

Begrundelsen for pilotprojektet var, at medarbejderne skal have mulighed for at skrue op eller ned for deres arbejdstid - og dermed også lønnens størrelse. Formålet er, at den enkeltes medbestemmelse på egen arbejdstid skal give større arbejdsglæde, mindre stressede og mindre nedslidte medarbejdere.

Med afsæt i gode erfaringer fra det første pilotprojekt har Borgerrepræsentationen efterfølgende besluttet at udbrede forsøget til nye områder af den kommunale organisation.

En række andre kommuner har ladet sig inspirere af forsøget i Københavns kommune og nu taget initiativ til tilsvarende projekter om fleksibel arbejdstid.

Mulighederne for fleksibel arbejdstid i Region Midtjylland

Tankerne, der ligger bag forsøgene i bl.a. Københavns kommune, er i høj grad relevante og indgik således også i drøftelserne i forbindelse med udformningen af Personalepolitikken for Region Midtjylland, som regionsrådet vedtog den 16. januar 2008.

Af personalepolitikken fremgår bl.a.

"Vi respekterer, at menneskers vilkår varierer i forskellige livsfaser og livssituationer. Både ledere og medarbejdere viser derfor stor rummelighed og fleksibilitet, når en medarbejder har behov for ændrede arbejdsvilkår"

Regionens overordnede personalepolitik blev i februar 2010 suppleret med en Livsfasepolitik, som er vedtaget af Regions-MED-udvalget.

Af Livsfasepolitikken fremgår bl.a.

"Region Midtjylland ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere, uanset hvilken livsfase de befinder sig i – hvor de enkelte arbejdspladser i så høj grad som muligt tilgodeser den enkeltes ønsker til såvel faglige og personlige udfordringer som til arbejdsvilkår i øvrigt"

"Det er et fælles ansvar at få tilpasset udfordringerne og arbejdsvilkårene til den enkelte medarbejders ønsker i den aktuelle livsfase. Hver arbejdsplads forsøger at imødekomme individuelle behov under hensyntagen til fællesskabet"

*"Vi vil så vidt muligt være **imødekommende over for både ønsker om at gå op og ned i tid** under hensyntagen til opgaveløsningen, kollegerne og arbejdsmiljøet"*

De konkrete tiltag i forhold til livsfasepolitikken forankres som udgangspunkt lokalt på den enkelte arbejdsplads, så initiativerne tilpasses de lokale behov.

Denne forudsætning er helt i overensstemmelse med regionens værdibaserede personalepolitik, som giver et betydeligt lokalt råderum og dermed en vigtig opgave i lokalt at skabe netop de personaleforhold, som mest hensigtsmæssigt sikrer, at Region Midtjylland er en attraktiv arbejdsplads og kan løse de borgerrettede kerneopgaver.

Arbejdet med tilvejebringelsen af en livsfasepolitik i Region Midtjylland har været forankret i en arbejdsgruppe sammensat af en række repræsentanter udpeget af de faglige organisationer, samt repræsentanter fra direktionen og Koncern HR.

Endelig har emnet været grundigt behandlet i såvel MED-systemet som i Strategisk HR-Forum.

Begrænsninger i mulighederne for indførelse af fleksibel arbejdstid på arbejdspladserne

Ved udarbejdelsen af Livsfasepolitikken har arbejdsgruppen været meget opmærksom på, at der kan være nogle naturlige begrænsninger for den enkelte medarbejder i forhold til at kunne få et ønske opfyldt om enten nedsættelse eller forhøjelse af den ugentlige arbejdstid.

På det lokale niveau vil hensynet til betjening af borgerne kunne sætte nogle begrænsninger både i forbindelse med vagtplanlægningen og i forhold til institutionens/afdelingens økonomiske formåen.

Herudover ligger der i overenskomsterne nogle begrænsninger. F.eks. kan arbejdstiden ikke forhøjes ud over 37 timer for nogen overenskomstgrupper, hvorimod der for andre grupper er mulighed for at indgå såkaldte plustidsaftaler – d.v.s. en aftale med medarbejderen om at forøge den ugentlige arbejdstid op til 42 timer.

Endelig har Danske Regioners bestyrelse vedtaget en politik om fuldtid, som forudsættes implementeret i alle regioner, og som har til formål at ændre andelen af fuldtidsbeskæftigede fra de nuværende knap 60 % af medarbejderstaben til ca. 80 % i perioden frem til 2021.

Efter forudgående drøftelser i Strategisk HR-Forum, HR-/Personalechefkredsen og Regions-MED-udvalget (RMU) har direktionen besluttet at implementere politikken i Region Midtjylland ved en række konkrete initiativer, hvor der skal arbejdes hen imod en større andel af fuldtidsansatte. Udviklingen i andelen følges løbende af direktionen i den årlige personaleredegørelse.

I samme forbindelse forudsatte direktionen bl.a. at bestræbelserne på at forøge andelen af fuldtidsansatte frem til 2021 udfoldes med respekt for Region Midtjyllands Personalepolitik og Livsfasepolitik.

Livsfasepolitikken i praksis

Administrationen har den 21. april 2017 rettet henvendelse til hospitalerne og Psykiatri og Social med henblik på at få et aktuelt skøn over, hvordan regionens Livsfasepolitik administreres i praksis.

På baggrund af tilbagemeldingerne er det Administrationens vurdering, at Livsfasepolitikken generelt set fungerer godt i Region Midtjylland, og at ledelserne og medarbejderne sammen strækker sig langt for at leve op til intentionerne i Livsfasepolitikken og således udviser den forudsatte imødekommenhed over for den enkelte medarbejder, når behovet opstår.