

Handläggare
Persson Lars-Sture
Lind Anna

Datum
2012-05-25

Diarienummer
KSN-2012- 0726

Kommunstyrelsen

Riktlinjer för arbetstid i Uppsala kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta Riktlinjer för arbetstid enligt **bilaga**.

Ärendet

Kommunfullmäktige antog den 27 februari 2012 (§ 57) *Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan*. Policyn utgör ett övergripande styrdokument för arbetsgivarpolitiken i hela kommunen. Kommunstyrelsen utövar den samordnade styrningen och följer upp verkställigheten av KF:s beslut. KS antar också riktlinjer för arbetsgivarpolitiken som syftar till att bryta ner det övergripande styrdokumentet och beskriva förhållningssätt inom särskilda sakområden.

Arbetsgivarpolicyn omfattar fem centrala sakområden som ska brytas ner i riktlinjer. De fem områdena är

- Lönebildning
- Kompetensförsörjning
- Arbetstid
- Samverkan
- Arbetsmiljö

Kommunstyrelsen har den 11 april 2012 (§ 55) antagit riktlinjer för lönebildning samt riktlinjer för kompetensförsörjning. Riktlinjer för arbetstid är den tredje riktlinjen som nu presenteras för beslut i KS. Förslaget har arbetats fram i samverkan med företrädare för förvaltningar och kontor.

Föredragning

Riktlinjerna för arbetstid ska bidra till att säkerställa arbetsgivarpolicyns **värdegrunder; likabehandling, rättssäkerhet och demokrati.**

Kommunen står inför en utmaning vad gäller rekrytering av medarbetare. En flexiblare syn på arbetstid kommer att vara ett viktigt verktyg i kommunens förmåga att attrahera nya medarbetare.

Arbetstidsfrågan är en aktuell samtidsfråga där det skett stora värderingsförskjutningar över tid, både när det gäller synen på arbetstidens förläggning och arbetstidens omfattning. Värderingsförändringarna har genomgående handlat om starkare krav på ökad flexibilitet i arbetslivet och strävan efter att upprätthålla balans mellan tid för arbete respektive fritid. Forskning visar att en större möjlighet till egen påverkan på arbetstiden kan ha positiv inverkan på hälsan. Sammantaget kan konstateras att graden av egeninflytande över arbetstiden är en central faktor för hur medarbetare upplever en arbetsgivares attraktionskraft.

Av riktlinjerna framgår att den flexibla synen på arbetstid ändå ytterst styrs av verksamhetens behov.

För att tillsvidareanställda medarbetare i Uppsala kommun ska få den sysselsättningsgrad de önskar och har förutsättningar för, införs **möjlighet till heltid** som norm. För att tillmötesgå enskilda medarbetares önskemål om lägre sysselsättningsgrad införs samtidigt en gemensam och enhetlig möjlighet till partiell tjänstledighet med löneavdrag.

Önskad sysselsättningsgrad förutsätter också en flexibilitet avseende arbetstidens förläggning. Utgångspunkten är verksamhetens behov. Det kommer fortfarande att finnas ett antal befattningar som inte omfattas av möjlighet till heltid, t. ex. räddningstjänstpersonal i beredskap och personliga assistenter som är anställda på enskilda brukares uppdrag.

Möjligheten till önskad sysselsättningsgrad kräver kartläggning av intresset hos våra medarbetare för förändrad sysselsättningsgrad, nya bemanningsrutiner och system för partiell tjänstledighet, samt organisationsöversyner. Genomförandet av önskad sysselsättningsgrad bedöms kunna ske under IVE-perioden 2013 – 2016.

Riktlinjerna utgör en grund för de principer, tillämpningsföreskrifter och rutiner som behövs gällande arbetstidsfrågorna, för att säkerställa att chefer fattar och verkställer beslut som ligger i linje med den värdegrund som uttrycks i arbetsgivarpolicyn och på så sätt att arbetsgivarpolitiken tillämpas enhetligt.

Riktlinjerna för arbetstid utgår också ifrån gällande lagar, skyddsregler och kollektivavtal, som styr kommunens möjligheter gällande arbetstid, både vad gäller omfattning och förläggning.

Ekonomiska konsekvenser

KS svarar för implementeringen av arbetsgivarpolicyn med tillhörande riktlinjer. Kostnaden för implementeringen täcks inom kommunstyrelsens budgetramar.

De ekonomiska konsekvenserna som följer av att kommunen kommer att tillämpa heltid som norm och önskad sysselsättningsgrad kan i nuläget inte bedömas.

Kenneth Holmstedt
stadsdirektör

Handläggare
Lars-Sture Persson
Anna Lind

Datum
2012-05-25

Diarienummer

Riktlinjer för arbetstid, Uppsala kommun

Riktlinjer för arbetstid utgår ifrån **Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap ledarskap, samt arbetsmiljö och samverkan.**

Riktlinjerna innehåller en fördjupning och precisering av policyn med avseende på det sakområde riktlinjerna avser. Här formuleras kommunens ambition och inriktning.

Riktlinjerna för arbetstid ska bidra till att säkerställa arbetsgivarpolicyns **värdegrunder; likabehandling, rättssäkerhet och demokrati.**

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar både för att verksamheten bedrivs med medborgaren/brukaren i fokus och för att de regler som gäller enligt lag och kollektivavtal efterlevs.

Heltid som norm

Kommunen tillämpar, inom ramen för verksamhetens behov och förutsättningar, heltid som norm för tillsvidareanställda medarbetare.

Medarbetare som önskar reducerad arbetstid ges möjlighet till partiell tjänstledighet utan lön under kortare eller längre tid.

Medarbetare utför inom ramen för sin arbetstid, både arbetsuppgifter som är förlagda till viss plats vid visst tillfälle och arbetsuppgifter som kan och får förläggas under annan tid och i andra miljöer, när förutsättningar finns.

Medborgar-/brukarnytan i fokus

En flexibel organisation med hög effektivitet förutsätts för att kommunen ska klara sina uppgifter och leva upp till de krav som medborgare/brukare ställer på utbud, kvalitet och service. Förläggning och omfattning av arbetstid är i första hand alltid en fråga om verksamhetens behov för att uppnå önskat resultat.

Flexibel syn på arbetstiden

Den 24 timmars-verksamhet som bedrivs i kommunen förutsätter en flexibel syn på arbetstid.

Kommunen uppmuntrar alternativ syn på arbetstid med utgångspunkt från verksamhetens behov och möjlighet att uppnå uppsatta mål, för att samtidigt öka arbetsresultat och arbetstillfredsställelse.

Kommunens förhållningssätt utgår ifrån att goda arbetsresultat grundas i en arbetsorganisation som uppmuntrar medarbetare till **medskapande**. Ömsesidigt ansvarstagande för verksamhetens behov och medarbetares förutsättning och förmåga är en utgångspunkt för all verksamhet. Arbete och privatliv ska kunna kombineras.

Skyddsregler

Arbetstid är ytterst en fråga om skyddsregler, vars syfte är att säkerställa att medarbetare inte riskerar sin hälsa. Arbetsgivaren ansvarar för att skyddsreglerna i gällande regelverk efterlevs. Ansvar i kombination med möjligheten till flexibilitet innebär att arbetsgivaren ska säkerställa att medarbetaren ges förutsättningar för att organisera sitt arbete så att dygns- och veckovila erhålls i enlighet med lagstiftningen och att veckoarbetstiden inte överskrider 40 timmar per vecka i genomsnitt.