

### **Formålet med aftalen**

I 2017 havde Direktionen - i dialog med borgmesteren - diskuteret muligheden for at indføre en 4-dages arbejdsuge. Det blev søsat som et projekt, som efter en del forberedelse blev sat i gang i september i 2019.

Formålet var både at kunne give borgerne en udvidet betjening og at gøre Odsherred Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

Formålet med aftalen om en 4-dages arbejdsuge blev at afprøve en fleksibel arbejdskultur, som både skulle give mulighed for at betjene borgerne på andre tidspunkter end tidligere og for at skabe en fornuftig balance mellem arbejde og fritid. Det blev derfor aftalt at efterprøve, hvad muligheden for en 3 dages sammenhængende fritid kunne give af effekter på livskvalitet og produktivitet for medarbejderne.

### **Hvem er med i aftalen**

Der blev derfor indgået en tidsbegrænset aftale med HK, AC'erne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening og Konstruktørforeningen gældende fra 15. september 2019.

Aftalen omfatter følgende enheder/centre:

- Fællescentre (Rådhuset)
- Miljø og Teknik (Rådhuset)
- Kultur og Borger (Rådhuset)
- Job og Ydelser (Rådhuset) og Uddannelsessporret
- Omsorg og Sundhed: Administrationsteamet og fagstab (Rådhuset)
- Børn Unge og Familier: Administrative medarbejdere, socialrådgivere/socialformidlere, projektansatte og Ungeenheden (Administrationscentret i Nykøbing)
- Social og Psykiatri: Myndighedsenheden (Rådhuset)

Med aftalen arbejder en fuldtidsansat medarbejder 35 timer fra mandag til torsdag. Fredag er fri, da Rådhuset holder lukket. Det aftales, at arbejdstiden kan placeres mellem kl. 7-19.

Der gives med aftalen 2 timer om ugen til en fuldtidsansat til kompetenceudvikling. Timerne kræver ikke fremmøde på arbejdspladsen.

Borgerbetjeningen ydes som udgangspunkt mellem kl. 8-18.

Kompetenceudviklingsbegrebet har en bred fortolkning, men skal være arbejdsrelateret. Medarbejder og leder skal have dialog om, hvordan timerne udnyttes bedste muligt.

Kompetencetimerne registreres ikke. Medarbejder og leder har sammen dialog om værdien af kompetenceindsatserne i teamet.

Kompetencetimer af 2 x 8 timer kan endvidere anvendes årligt til faglige/socialt arrangementer i centrene om fredagen med 3 måneders varsel.

En styregruppe af medarbejdere, tillidsvalgte, ledere og Direktionen blev nedsat til at drøfte opstarten og nu den evaluerende del af projektet.

Gruppen er sammensat af TR fra HK og AC, Kommunikation, HR, Direktionen og centerchef for Organisation.

### ***Indsamling af kvantitativt og kvalitativt data til analyse brug og forskning***

Hele det 3-årige forsøg bliver fulgt af to forskere fra RUC, som løbende undersøger og evaluerer projektet.

Første empiriske statusrapport fra forskerne kom i oktober 2020 og anden statusrapport er netop modtaget i marts 2022.

Den endelige slutrapport skal præsenteres for Økonomiudvalget efter sommerferien i 2022 og herefter for medarbejderne i Odsherred Kommune.

I oktober 2021 blev kommunens 2-i-1-måling udsendt med supplerende spørgsmål til medarbejderne på den 4-dages arbejdsuge.

I februar 2022 har HR afholdt et fokusgruppeinterview med flere interne samarbejdspartnere (lederne på en 5-dags arbejdsuge) samt foretaget en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse i februar 2022, som skulle evaluere, hvilken effekt den 4-dages arbejdsuge har haft på rekruttering- og fastholdelsesdelen.

Senest er en forespørgsel sendt til centercheferne med, hvilke udfordringer de i perioden har oplevet i deres centre ved at holde lukket om fredagen mht. hhv. borgere, virksomheder og interne samarbejdspartnere.

De overordnede pointer fra undersøgelse viser at:

- 80 % af medarbejderne ønsker at forlænge aftalen med den 4-dages arbejdsuge
- 82 % oplyser, at den 4-dages arbejdsuge har haft positiv betydning for deres trivsel og arbejdsglæde
- Medarbejderne oplever en stor fleksibilitet, som er vigtig for at få deres privatliv til at hænge sammen
- Muligheden for hjemmearbejde spiller rigtig godt sammen med den fleksibilitet, der er i aftalen for at få arbejdsdagene til at hænge sammen med privatliv og fritidsaktiviteter
- De tre sammenhængende fridage opleves som en god restitueringsperiode og kompenserer for de lange arbejdsdage
- Det betyder meget for medarbejdere, som pendler, at have mindre spildtid på landevejen, dels ved at der er lukket om fredagen og dels ved muligheden for hjemmearbejde
- Børnefamilier er udfordret af de lange arbejdsdage og ønsker mere fleksibilitet ind i aftalen, mens andre nyder fridagen om fredagen, hvor mange praktiske opgaver i familielivet kan blive løst

- Et større fokus på kommunikationen af en 4-dages arbejdsuge til samarbejdet med resten af kommunen er nyttig, så der ikke opstår en ”dem og os”-kultur; det er især kompetencetimerne, som har skabt undren internt blandt medarbejderne
- Lederne har oplevet en stor fleksibilitet fra enhederne, som holder lukket om fredagen og er ved akutte situationer blevet imødekommet med hjælp, men det kunne være rart med en ”ordning” til blandt andet Digitalisering og IT, Personalejura og Jobcentret, så det blev mere legitimt at henvende sig om fredagen
- Ledernes arbejdstid på især skoleområdet og ældreområdet bliver udfordret af de lange arbejdsdage fra det administrative område, da møder nogle gange bliver placeret i sene ydertider
- Få enheder har oplevet, at borgerne mener, at det er utilfredsstillende, at kommunen holder lukket i tre dage i træk

Sidste statusrapport fra marts 2022, som er udarbejdet af forskerne fra RUC, bygger videre på pilotprojektet og statusrapporten fra 2020 vedrørende indførelsen af 4-dages arbejdsuge.

Der er afholdt fokusgruppeinterviews og workshops i 2021 med følgende grupper (se bilag 3):

- Medarbejdere fra Miljø og Teknik og fra Job og Ydelser
- Fem nyansatte medarbejdere med en 4-dages arbejdsuge
- Tre Borgere i kommunen - 1 borger med kontakt til Job og Ydelser, 1 sommerhusejer og 1 erhvervsdrivende
- Fem kommunens interne og eksterne samarbejdspartnere
- Tre byrådspolitikere

De gennemgående temaer fra interviewene er følgende:

- Med omverdensperspektivet opfattes den 4-dage arbejdsuge som progressivt og nytænkende og som forløber for en ny arbejdsmarkedsmodel, men forsøget giver også anledning til opfattelser af uens standarder af service og arbejdsvilkår i kommunen
- Der er positive tilbagemeldinger på aftalens fleksibilitet, men det bliver foreslået at kigge på en livsfasepolitik, som favner og tilgodeser flere forskellige ønsker og behov, som der er i et langt arbejdsliv, dvs. gøre aftalen endnu mere fleksibel for medarbejderne, hvilket også kan komme borgerne m.fl. til gavn
- Vi kan overveje muligheden for en ”rullende”/fleksibel fredag, hvor akutte henvendelser fra borgere, ledere og medarbejdere kan imødekommes, da det vil øge kommunens serviceniveau og skabe tryghed for borgere, virksomheder og interne samarbejdspartnere
- Vi skal bevare den gode kobling, der er mellem 4-dages arbejdsugen og hjemmearbejde
- Det er i høj grad lykkedes medarbejderne at tilpasse forpligtelser uden for arbejdslivet med den nye arbejdstidsmodel
- Medarbejdergruppen fra Job og Ydelser tilkendegiver at mangle fleksibilitet i aftalen og mulighed for hjemmearbejde
- Medarbejderne i Job og Ydelser oplever, at borgerne ikke har behov for de lange åbningstider mandag-torsdag, da borgernes livssituation gør, at de gerne vil og har mulighed for at komme i dagtimerne midt på dagen

## Bilag 1 - Projektforløb over 4-dages arbejdsuge

- Nyansatte medarbejder oplever 4-dages ugen som et stort plus og som et personalegode, som de ser meget positiv på