

Forslag

Socialpædagogerne Lillebælt

Retningslinjer for TR' er vedr. indgåelse af aftaler om

Decentral arbejdstidsplanlægning

forslag til generalforsamling d. 26. oktober 2009

Til arbejdspladserne

Socialpædagogerne Lillebælt har udarbejdet retningslinjer, som TR på den enkelte arbejdsplads skal forholde sig til, hvis I overvejer at indgå decentrale arbejdstidsaftaler, jf. KTO-rammeaftalen 1999.

Arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdstiden, er centrale elementer for udførelsen af socialpædagogiske opgaver, og ikke mindst er tilrettelæggelsen af arbejdstiden, en central faktor for det samlede arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt for Socialpædagogerne Lillebælt, at vi på arbejdspladsen tager hensyn til helheden og de enkelte elementer, den udgøres af;

- brugernes behov og rettigheder
- arbejdspladsen som organisation
- den enkelte medarbejders behov
- ønsker om en arbejdstid,

alt sammen elementer, der aktuelt tilpasses den enkeltes livssituation.

Arbejdet med decentral arbejdstid skal ses i sammenhæng med arbejdspladsens øvrige politikker;

- arbejdspladsens personalepolitik
- lokal løndannelse
- kompetenceudvikling
- senior- og fraværspolitik
- m.v.

Vi ønsker jer en god proces, hvor I får diskuteret en lang række ting og finder frem til en arbejdstidstilrettelæggelse og honorering, der matcher jeres arbejdsplads.

I øvrigt henvises til:

- **Socialpædagogernes overenskomster for de berørte medarbejdere**
- **Socialpædagogernes arbejdstidsaftale**
- **Aftale om hviletid og fridøgn**
- **KTO's aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal.**
- **KTO's rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler**
- **KTO's aftale om konvertering af ulempetillæg**
- **KTO's aftale om trivsel og sundhed**
- **KTO's rammeaftale om lokal løndannelse.**

HUSK på forhånd at afklare forhandlingsret mv. såfremt øvrige organisationer har medlemmer på arbejdspladsen.

TR, leder og SR er de centrale personer i processen på arbejdspladsen.

TR og leder påbegynder processen med at iværksætte arbejdet omkring en decentral arbejdstidsaftale, men det er vigtigt af arbejdsmiljømæssige hensyn, at inddrage SR' en i planlægning og gennemførelse af processen, der leder op til aftaleindgåelsen.

TR'erne der har forhandlingskompetencen kan indgå endelig aftale på følgende områder;

- Nedsættelse af hviletiden
- Normperiodens længde
- Udskydelse af det ugentlige fridøgn
- Udskydelse af afspadsring, ud over 3 mdr.
- Kapitalisering af afspadsring (37/3 timer)

Alle andre aftaler skal forhandles og godkendes af Socialpædagogerne Lillebælt.

Udfordringerne ved en arbejdstidsplanlægning, efter en decentral aftale, skal grundigt diskuteres i personalegruppen, og der skal tages højde for følgende;

- I processen er det afgørende, at den enkelte medarbejder har mulighed for at sige fra og til undervejs, så medarbejderne oplever, at alle ønsker og behov er lige værdige og alle skal opleve, at have indflydelse på egne arbejdstider.
- Det er vigtigt at indhente viden om arbejdstidernes betydning for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, så denne viden kan indgå i de fælles drøftelser og den enkelte medarbejders egne overvejelser.
- Arbejdsplanlægningen skal, på såvel kort som langt sigt være arbejdsmiljømæssigt og socialt forsvarligt.
- Overvejelser om længden af normperioden bør inddrages i de samlede drøftelse.
- Arbejdstidsbestemte tillæg er en del af den fast påregnelige løn. Hvis medarbejdere på baggrund af ændrede tillæg m.v. oplever væsentlig lønnedgang, skal opmærksomheden henledes på særlige varslingsregler.

Følgende elementer kan ikke ændres via en decentral arbejdstidsaftale:

- Den enkelte medarbejders ansættelsesbrøk
- Nedsættelse af den daglige hviletid, udover arbejdsmiljølovens bestemmelser.
- Udskydelse af det ugentlige fridøgn, udover arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal følgende forhold belyses:

- Alenearbejde
- Døgnrytme
- Nedsættelse af hviletid
- Udskydelse af fridøgn
- Aftale om arbejdsdagens længde
- Helbred, alder m.m.
- Arbejdets belastning
- Bekvemme/ubekvemme arbejdstider

I forbindelse med drøftelserne af arbejdsmiljøforhold skal lokal - MED og sikkerhedsgrupper inddrages for at drøfte konkrete forslag til, hvordan brugernes behov, arbejdstilrettelæggelsen og arbejdsmiljøhensyn i den konkrete sammenhæng bedst lader sig forene.

Når der drøftes arbejdsmiljøforhold vil det være naturligt at tage udgangspunkt i eksisterende viden.

Det kan f.eks. være de arbejdspladsvurderinger (APV), som arbejdspladsen skal udarbejde.

Arbejdspladsen skal også overveje at inddrage relevante arbejdsmiljøfirmaer (tidligere BST) til at udarbejde udvidede APV, som kan bruges i den fremadrettede proces, til belysning af arbejdsmiljømæssige konsekvenser af en decentral arbejdstidsaftale.

Der skal sikres hensyntagen til den enkelte medarbejders livssituation og sociale forhold, f.eks.:

- Familieliv og muligheden for samvær.
- Fritidsliv.
- Alder / Senioraftaler.
- Graviditet / adoption.
- Arbejdsevne (jobbeskrivelse, opgaver og jobindhold)

Løn og arbejdstid skal ses i én sammenhæng. Derfor skal der indgås en aftale om honorering af:

- Aften- og nattjeneste
- Lørdags/mandagstjeneste
- Søn - og helligdagstjeneste
- Delt tjeneste
- Rådighedstjeneste

- Rådighedsforpligtigelse
- Over/merarbejde
- Tjenestens længde

Listen er ikke udtømmende

Hertil kommer varslingsbetaling for:

- Omlagt tjeneste
- Omlagt rådighedstjeneste
- Over /merarbejde
- Inddragelse af fridøgn - og andre frihedsperioder

Det er vigtigt at arbejdspladsen forholder sig til ferie og afspadsering som elementer i en samlet arbejdstidstilrettelæggelse

Aftalen giver mulighed for en anden honorering, end den der er beskrevet i den centrale arbejdstidsaftale.

Følgende punkter kan indgå i en forhandling vedr. særydelser;

- Udbetales som nu
- Udbetales som et fast månedligt tillæg
- Konverteres til afspadsering
- Afspadsering konverteres til tillæg
- Særydelserne indgår i fastsættelsen af ansættelsesbrøken.

Det skal i videst muligt omfang aftales, at dette gøres til individuelle valg.

Parterne kan ikke aftale, en mindre ulempehonorering end den, der er aftalt i den centrale aftale.

Det skal sikres at fremtidige centralt aftalte stigninger, også fremskrives i en decentral arbejdstidsaftale. Alternativt vil det indebære en genforhandling af aftalen.

Vilkårene skal aftales ens for deltids- og fuldtidsansatte, i forhold til overarbejdsbetaling, mødetider, daglig arbejdstids længde, pauser m.m.

Det skal aftales, hvordan man anvender eventuelle effektiviseringsgevinster, ved optimal arbejdstidstilrettelæggelse, f.eks. i form af mindre udgifter til vikardækning, sygefravær og over / merarbejde. Det kan finansiere et funktionstillæg til alle medarbejdere, eller at aftalte tillæg gøres pensionsgivende.

Konverteres ulempe tillæggene og eventuelt optjente afspadseringstimer til et fast tillæg, skal tillægget afspejle den arbejdsplan, der arbejdes efter. Hvis der sker ændringer i arbejdsplanen, skal det aftales i hvilket omfang disse vil have indflydelse på det aftalte tillæg.

Administrative timer, flekstimer og timebank skal indgå i drøftelserne.

Det skal drøftes, hvorvidt aftalen skal gælde for vikarer og studerende, eller om disse grupper fortsat udelukkende skal være omfattet af Arbejdstidsaftalen for døgninstitutioner.

Aftalen kan opsiges af begge parter med et aftalt varsel. Kan man ikke blive enige om at indgå decentral aftale, er arbejdstidsaftalen for døgninstitutioner gældende. Aftalen indgås kollektivt, men tiltrædes individuelt.

Evaluering

Aftalen skal evalueres senest efter 12 måneder.

Metode for evalueringen skal aftales inden aftalen træder i kraft.

Det kan anbefales at nedsætte en følgegruppe, der har ansvaret for proces, evaluering og løbende fremtidig justering. Ligeledes vil et arbejdsmiljøfirma (tidligere BST) kunne benyttes til at evaluere konsekvenserne af en decentral arbejdstidsaftale.

Følgende parametre kan indgå i evalueringen:

- Medarbejdertilfredshed/trivsel
- Bruger- og evt. pårørendetilfredshed
- Oplysninger om timeforbrug, lønudgifter, vikarudgifter m.v. før og efter indgåelse af aftalen.

Vær forsigtig med tolkning af oplysninger som sygefravær og personaleudskiftning, da ændring i disse kan skyldes mange andre forhold end arbejdsplanlægningen.

De indhentede data til evaluering bør drøftes i hele medarbejdergruppen, før en eventuel justering af aftalen forhandles.

**God fornøjelse med arbejdet og husk,
at aftalen skal forhandles med dit kredskontor.**