

Kredsbestyrelsens krav til lokale arbejdstidsaftaler

Indledning

Tilrettelæggelsen af arbejdstiden er et centralt element i udførelsen af de socialpædagogiske opgaver, og det har en helt afgørende betydning for arbejdsmiljøet og trivslen på arbejdspladsen.

De centralt aftalte arbejdstidsregler på det kommunale, regionale og private område har som formål at sikre:

- at arbejdet kan planlægges og tilrettelægges på alle ugens dage året rundt og hele døgnet.
- at aftalerne er fleksible, så behov kan dækkes ved uforudsete eller akutte situationer
- at sikre medarbejderne kan få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen
- at have fokus på de arbejdsmiljøbelastninger, der er forbundet med skiftende arbejdstider
- at sikre det økonomiske element, idet arbejde udenfor normal arbejdstid udgør en væsentlig del af honoreringen for arbejdet i form af enten kontant afregning eller frihed
- at der gives mulighed for fleksibilitet i form af ændringer i arbejdsplanen, men at antallet af ændringer begrænses gennem særlige fastsatte betalingsregler for ændringer

Gennem arbejdstidsaftalerne har såvel arbejdsgivernes som medarbejdernes faglige repræsentanter i fællesskab sikret, at de centrale elementer i ledelsesretten og ledelsesforpligtelserne i forhold til at fastsætte arbejdstiden for medarbejderne er opfyldt. Derfor mener Kredsbestyrelsen, at de centralt aftalte rammer som udgangspunkt skal anvendes.

Ændringer gennem lokale arbejdstidsaftaler skal **først** overvejes og indgås, når mulighederne i de centrale aftaler er undersøgt og udtømt.

Hvis mulighederne er undersøgt grundigt og vurderes utilstrækkelige, til at opfylde ønsker og behov for såvel arbejdspladsen som medarbejderne, kan en lokal arbejdstidsaftale drøftes. Inden du begynder, drøftelser af lokale arbejdstidsaftaler skal FTR eller kredskontoret kontaktes.

For kredsbestyrelsen er det afgørende at:

- At tilrettelæggelsen af arbejdstid skal ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaven, muligheden for at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, sikre et godt arbejdsmiljø og medarbejdernes behov for balance mellem arbejdsliv og fritidsliv.
- At god planlægning, dialog og drøftelse af arbejdstid er en forudsætning for en velfungerende arbejdsplads, hvor der tages det fornødne hensyn til såvel medarbejderne som de mennesker, vi arbejder for.
- At der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted mellem medarbejdere og nærmeste leder omkring de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden, og at udmøntningen af de overordnede principper udfoldes i dialog.
- At der må ikke aftales forringelser af de kollektive rettigheder, der er opnået gennem forbundets aftaler og gennem lovgivningen.
- Der skal altid drøftes hvilket gode der skabes for både medarbejderne, de mennesker vi arbejder med og arbejdspladsen
- At hensynet til arbejdsmiljøet skal indgå i planlægningen af arbejdet og i alle lokale aftaler
- At der etableres en klar og forpligtende lokal forankring af de lokale arbejdstidsaftaler, som udarbejdes i direkte dialog med – og så tæt på – de medarbejdere, de omfatter, som muligt

TR's kompetence til at indgå lokale arbejdstidsaftaler:

TR med aftale- og forhandlingskompetence kan indgå lokale arbejdstidsaftaler svarende til kompetenceniveauet hos den leder, der er formand for det lokale MED-udvalg.

TR's aftalekompetence udøves inden for rammerne af de procedurer og krav der er beskrevet nedenfor.

Procedurer og krav i forbindelse med indgåelse af en lokal arbejdstidsaftale:

Forud for indgåelsen af en lokal arbejdstidsaftale skal TR:

- Afklare, hvem der ønsker en lokal arbejdstidsaftale, og om medarbejderne ønske at tiltræde den.
- Undersøge og vurdere, hvilke centrale aftaler og lovgivninger der står i vejen for de konstaterede ønsker- og hvorfor
- Undersøge og vurdere, hvilke kollektivt opnåede rettigheder og arbejdsmiljømæssige beskyttelser, der påvirkes ved ændringen
- Inddrage arbejdsmiljøgruppen vedr. de arbejdsmiljømæssige konsekvenser på såvel kort som langt sigt
- Vurdere de økonomiske konsekvenser for medlemmerne
- Følge tjeklisten forud for indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler (*procedure forud for indgåelse af lokal arbejdstidsaftale*)
- Være i dialog med medlemmerne på arbejdspladsen og drøfte ovenstående punkter
- Kontakte FTR/kredskontoret for sparring på såvel muligheder som konsekvenser – **inden aftalen indgås**

Det konkrete indhold af en lokalaftale vedr. arbejdstid skal som minimum leve op til følgende krav:

- Der må samlet set **ikke** ske forringelser i forhold til formålet med de centrale aftaler.
- Medarbejderne skal have mulighed for indflydelse på egen arbejdstid og selv kunne vælge, om de ønsker at tiltræde aftalen.
- Samlet set skal aftalen indeholde fordele for alle medarbejdere. Ingen – uanset om de er omfattet af den lokale arbejdstidsaftale eller ej – må komme i klemme, få dårligere arbejdsvilkår eller dårligere muligheder for at skabe sammenhæng mellem arbejds- og familie/fritidsliv.
- De arbejdsmiljømæssige konsekvenser skal vurderes og evalueres i arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe eller lokal MED
- Det skal aftales, hvordan eventuelle effektiviseringsgevinster anvendes, fx i form af funktionsløn.
- Der kan ikke indgås lokale arbejdstidsaftaler efter rammeaftale om decentral arbejdstidstilrettelæggelse for timelønsansatte. Disse vil altid være omfattet af den centrale arbejdstidsaftale.
- Der kan som udgangspunkt ikke indgås lokalaftaler for studerende. Ved tilrettelæggelse af den studerendes arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse.

- Der kan som udgangspunkt ikke indgås lokalaftaler for nyansatte da disse ansatte set i et arbejdsmiljø perspektiv er en gruppe, der er overrepræsenteret i arbejdsskadestatistikkerne. Der skal ske en konkret individuel vurdering, hvornår en nyansat er klar, til at indgå i en lokal arbejdstidsaftale.
- Ulemper i arbejdsplanen bør fordeles ligeligt mellem medarbejderne, og fordelingen mellem fuldtids- og deltidsansatte bør ske forholdsmæssigt.

Det formelle indhold af en lokalaftale vedr. arbejdstid skal som minimum være:

- Angivelse af hvem aftalen dækker (arbejdsplads, overenskomstgrupper eller konkrete personer)
- Angivelse af aftalen skal tiltrædes individuelt og **frivilligt**
- Angivelse af hvem den ikke dækker på en overenskomst (studerende og timelønnede er som udgangspunkt ikke omfattede)
- Beskrivelse af formålet med aftalen, herunder hvilke forbedringer der ønskes opnået. **NB: Der kan ikke indgås aftaler uden forbedringer for medlemmerne.**
- Henvisning til hvilken central aftale (evt. paragraffer) den lokale aftale bygger på.
- Beskrivelse af den lokale aftale. Det skal være så præcis som muligt. Fx hvor ofte, er det i særlige situationer (fx borgernes ferier, weekender, i forbindelse med møder mm) Det gør aftalen direkte anvendelig og tolkningsmøgt for alle
- Belysning af de arbejdsmiljømæssige konsekvenser
- Evaluerings tidspunkt og evalueringskriterier
- Ikrafttrædelsestidspunkt og opsigelsesbetingelser.
- Underskrifter af aftalens parter (leder og TR)
- Et bilag hvor medarbejderen skriver under, på at de frivilligt tiltræder aftalen

Efter indgåelse af en lokalaftale vedr. arbejdstid:

- Kopi af den indgåede aftale **SKAL** indsendes til kredskontoret.
- Der skal aftales evaluering. Denne evaluering skal deles med FTR/Kredskontoret. Når den er lavet.

Godkendt på kredsbestyrelsesmøde 20.03.2026