

## Lokalaftale mellem Fonden Ørting og Socialpædagogernes Landsforbund (SL)

### 1. Indledning

Denne lokalaftale er indgået mellem Fonden Ørting og Socialpædagogernes Landsforbund (SL) og har til formål at fastsætte særlige arbejdstidsbestemmelser for medarbejdere ansat på Fonden Ørting. Aftalen bygger på frivillighed hos den enkelte medarbejder og tager afsæt i behovet for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen samt en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Aftalen er udarbejdet i forlængelse af forudgående drøftelser mellem parterne og har til hensigt at skabe klare retningslinjer for arbejdstid, vagtplaner og andre relevante forhold, der understøtter både medarbejdernes trivsel og institutionens drift.

### 2. Arbejdstid og vagtformer

For at sikre en fleksibel og hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse er der indgået følgende aftaler:

- Medarbejdere har mulighed for at indgå aftaler om 24,5-timers vagter.
- Hviletiden kan nedsættes til 8 timer op til to gange om ugen, i overensstemmelse med den enkelte medarbejders ønsker og behov.
- Ved frivilligt vagtbytte mellem de ansatte kan årsnormen ved årets udgang være op til 24 timer i plus, hvilket giver mulighed for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden uden behov for udbetaling eller kompenserende frihed umiddelbart ved årets afslutning.

Aftalen understøtter desuden medarbejdernes mulighed for vagtbytte og tilpasning af arbejdstid, så længe dette sker under hensyn til institutionens samlede vagtplan og drift.

### 3. Individuelle aftaler og frivillighed

- Medarbejderen indgår aftalerne individuelt kan til enhver tid trække sin accept af lokalaftalen tilbage. Tilbagekaldelse af accept skal ske med én måneds varsel til udgangen af en opgørelsesperiode for at sikre en hensigtsmæssig overgang til en ny arbejdsplan.

### 4. Implementering og arbejdsmiljøhensyn

For at sikre en smidig implementering af aftalen forpligter Fonden Ørting sig til løbende at drøfte arbejdstilrettelæggelsen med medarbejderne og sikre, at den understøtter et godt arbejdsmiljø.

Der skal være opmærksomhed på:

- Eventuelle konsekvenser for sygefravær og medarbejdertrivsel.
- At sikringen af fleksibilitet i arbejdstiden ikke sker på bekostning af arbejdsmiljømæssige forhold.
- At der skabes en dialog om, hvordan medarbejdernes forskellige behov bedst kan tilgodeses.

#### 5. Ikrafttrædelse og opsigelse

- Lokalaftalen træder i kraft ved underskrift og er gældende indtil videre.
- Aftalen kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel.
- Ved opsigelse af aftalen skal der gennemføres en dialog om eventuelle fremadrettede tilpasninger af arbejdstilrettelæggelsen.
- Aftalen træder i kraft 1.3.2025
- Evaluering af aftale om 1 år med opmærksomhedspunkterne som fokuspunkter.

Såfremt der sker lovmæssige ændringer eller politisk vedtages forhold, som bevirker, at aftalens områder nødvendigvis skal ændres, kan der rent ekstraordinært forhandles ændringer til aftalen, inden aftaleperiodens udløb.

Dato: 5/3-25

Underskrift:

Fonden Ørting:

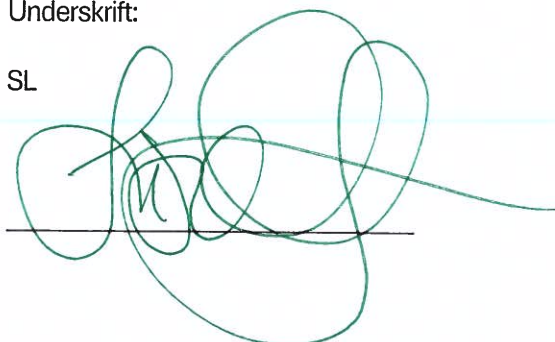


---

Dato: 7/3-25

Underskrift:

SL



---