midt Socialområdet

Lokalaftale om arbejdstid på Socialområdet indgået mellem Socialpædagogerne, FOA og Region Midtjylland

Socialområdet, Region Midtjylland
Skottenborg 26, 8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

1. Lokalaftalen omfatter **3**

2. Værdier **3**

3. Formål **4**

4. Samarbejde om arbejdstidens udmøntning **4**

5. Normperiodens længde **5**

6. Frivilligt byt **5**

7. Pauser **6**

8. Koloni **6**

9. 3/37 ..... **6**

10. Særligt vedrørende gravide medarbejdere **7**

11. Opfølgende opkald vedr. Vold-Trusler-Chikane-Truende adfærd (VTCT) **7**

12. Individuelle muligheder i forhold til tilrettelæggelse af arbejdstiden **7**

a) Nedsat hviletid 8

b) Længere tjeneste 8

c) Særligt vedrørende jul og nytår for medarbejdere, der ikke er omfattet af rammerne for nedsat hviletid og/eller længere tjeneste 9

d) Udskudt fridøgn 9

13. Evaluering **9**

14. Ikrafttrædelse og opsigelse **9**

15. Underskrifter **10**

Bilag 1 - Studerende og elever **11**

Bilag 2 – Fortolkning **12**

Lokalaftalen er indgået i henhold til Rammeaftale om decentral arbejdstid indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

1. Lokalaftalen omfatter

Lokalaftalen gælder for månedslønnede medarbejdere i Socialområdet i Region Midtjylland, som er omfattet af en af følgende overenskomster:

- overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (32.38)
- overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale (32.03)
- overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (34.06)

Studerende og elever er ikke omfattet af lokalaftalens individuelle muligheder for tilrettelæggelse af arbejdstiden. Særlige vilkår for disse grupper fremgår af Bilag 1.

Lokalaftalen erstatter tidligere lokalaftaler om arbejdstid for de nævnte faggrupper.

2. Værdier

Lokalaftalen bygger på det værdigrundlag, der gælder for Region Midtjylland og Socialområdet, hvor dialog, dygtighed og dristighed udgør den fælles tilgang til arbejdet. Socialområdet bygger desuden på den værdi, at arbejdet omkring borgeren tager udgangspunkt i borgerens ønsker, håb og drømme.

Lokalaftalen skal sikre, at arbejdstiden tilrettelægges på en måde, der understøtter både kerneopgaven omkring borgeren og medarbejdernes trivsel med udgangspunkt i disse grundlæggende værdier.

Arbejdstiden skal bidrage til at skabe rammerne for et godt arbejdsmiljø, hvor trivsel og sikkerhed går hånd i hånd med relevante faglige indsatser for borgeren. Arbejdstiden skal samtidig understøtte et sundt og sikkert arbejdsmiljø samt fremme kvalitet og faglighed i opgaveløsningen.

Der lægges vægt på faglighed og individuelle kompetencer, så opgaverne løses med de rette ressourcer på rette tid og sted.

Gennemsigtighed og ordentlighed er afgørende for, at rammer og regler er klare og lette at forstå, så medarbejdere og ledelse har et fælles grundlag at arbejde ud fra.

Fleksibilitet er en central værdi, hvor individuelle hensyn og livsfaser kan imødekommes inden for lokalaftalens rammer uden at udfordre driften. Indflydelse er ligeledes en bærende værdi, idet medarbejderne skal have mulighed for medindflydelse på arbejdstidsplanlægningen.

Endelig er hensynet til kerneopgaven omkring borgeren centralt. Lokalaftalen skal skabe kontinuitet og tryghed for borgerne ved at fastholde stabile og kompetente medarbejdere og dermed styrke relationer og kvalitet i opgaveløsningen.

3. Formål

Lokalaftalen har til formål at skabe klare og ensartede rammer for tilrettelæggelsen af arbejdstiden, så opgaverne kan udføres fagligt forsvarligt og i overensstemmelse med gældende regler.

For at understøtte den høje specialisering på Socialområdet i Region Midtjylland skal arbejdstiden tilrettelægges, så arbejdet i videst muligt omfang kan udføres sundheds- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt på både kort og langt sigt.

Lokalaftalen skal sikre balance mellem arbejdspladsens driftsmæssige behov, medarbejdernes individuelle ønsker og borgernes trivsel.

Formålet er desuden at skabe gennemsigtighed i planlægningen, så lokalaftalen er let at forstå for alle parter. Samtidig skal lokalaftalen give medarbejderne mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Lokalaftalen skal desuden bidrage til, at Socialområdet fremstår som en attraktiv og specialiseret arbejdsplads for kvalificerede medarbejdere ved at sikre klare og gennemsigtige rammer for arbejdstiden og dermed understøtte en sund balance mellem arbejde og privatliv.

4. Samarbejde om arbejdstidens udmøntning

Anvendelsen af de enkelte elementer drøftes lokalt, så specialområder og tilbud anvender de elementer, der er meningsfulde i forhold til løsningen af kerneopgaven. Det enkelte specialområde vurderer derfor, hvilke elementer i lokalaftalen der skal udmøntes.

Lokalaftalen skal bidrage til fleksible rammer for planlægning af arbejdstiden, så værdierne i lokalaftalen understøttes, og den rette faglighed og de rette individuelle kompetencer er til stede på de rette tidspunkter i forhold til kerneopgaven.

På det enkelte specialområde foregår samarbejdet om lokalaftalens udmøntning gennem drøftelser i LMU, efterfølgende dialog i det lokale TRIO-samarbejde og afsluttende orientering i LMU. Drøftelserne i LMU tager udgangspunkt i de generelle opmærksomhedspunkter, der gælder for det enkelte specialområde.

Den lokale ledelse indgår i drøftelser med tillidsrepræsentant for SL og FOA og arbejdsmiljørepræsentant(er) om relevante arbejdsmiljø- og vilkårsmæssige forhold, der skal tages højde for i arbejdstidsplanlægningen.

Ledelsen og tillidsrepræsentanter for SL og FOA, laver i fællesskab rammer for, hvordan lokalaftalen udfyldes på tilbuds- og afdelingsniveau, således at lokalaftalens individuelle elementer udmøntes på en måde, som skaber værdi for den enkelte medarbejder, i form af fx fleksibilitet eller en bedre balance mellem arbejde og privatliv.

Det er den lokale ledelse, der træffer den endelige beslutning om planlægningen af afdelingens og medarbejdernes arbejdstid på baggrund af de tilgængelige ressourcer og de opgaver, der skal løses omkring borgergruppen og den enkelte borger.

Den enkelte medarbejder har desuden mulighed for dialog med den lokale ledelse om særlige midlertidige eller permanente individuelle hensyn i arbejdstidsplanlægningen. Den lokale ledelse vurderer, om og hvordan sådanne hensyn kan imødekommes. Det forudsætter, at hensynene er forenelige med driften, og at øvrige medarbejderes vilkår og arbejdsmiljø ikke forringes.

Arbejdsplanen frigives løbende for 4 uger ad gangen. Det vil sige at den kommende 4 ugers arbejdsplan frigives senest 4 uger før det tidspunkt, den er gældende fra. Ved behov for ændringer i en frigivet arbejdsplan, skal der ske drøftelse med medarbejderen og en eventuel ændring skal honoreres efter arbejdstidsaftalen.

5. Normperiodens længde

Normperioden er 12 uger.

Normperioden skal understøtte en bæredygtig drift, hvor der i videst muligt omfang kan tages hensyn til medarbejdernes individuelle præferencer, samtidig med at planlægningen understøtter opgaven omkring borgerne.

Normperioden ensartes på tværs af Socialområdet, med start den 4. januar 2027.

6. Frivilligt byt

Udgangspunktet er, at arbejdstiden er planlagt på baggrund af medarbejdernes ønsker og præferencer.

Såfremt der opstår et behov for frihed, efter arbejdsplanen er offentliggjort, skal medarbejderen afsøge mulighed for at holde fri ved brug af afspadsering, ferie eller anden frihed.

Hvis det ikke er muligt for medarbejderen, kan der afsøges mulighed for at bytte med en kollega. Bytte forudsætter at arbejdstidsaftalen og lokalaftalen overholdes og at det er godkendt i overensstemmelse med de lokale retningslinjer herom.

Normdifference kan udlignes i de tilfælde, hvor medarbejdere frivilligt bytter vagter hen over 2 normperioder. I disse tilfælde falder de timer, der er omfattet af byttet udenfor de regler der gælder for opgørelse af normperioden.

7. Pauser

På hver matrikel skal der løbende ske drøftelser af pausens formål, anvendelse og placering.

Pauser medregnes som arbejdstid og afvikles i et egnet og uforstyrret lokale, så medarbejderens behov for restitution tilgodeses.

Under pausen står medarbejderen til rådighed i helt særlige situationer og kan derfor ikke forlade arbejdspladsen. Hvis pausen afbrydes, har medarbejderen ret til at genoptage pausen efterfølgende.

Pauser afholdes i overensstemmelse med de vilkår, der gælder for pauser i ordinære tjenester, samt gældende regler i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Placeringen af pauser tilrettelægges af medarbejderne under hensyntagen til arbejdspladsens drift og opgaveløsning.

Ved længere tjenester, jf. afsnittet om længere tjenester, har medarbejderen ret til to pauser af hver 29 minutters varighed.

8. Koloni

Der ydes løn for 13 timer pr. påbegyndt døgn. Heri indgår én time til klargøring og pakning før udrejse samt én time til udpakning ved hjemkomst. Der kan ikke planlægges yderligere arbejde på hjemkomstdagen.

Koloni honoreres med de til enhver tid gældende satser. Der ydes ikke honorering for overarbejde.

For medarbejdere omfattet af overenskomst for social- og sundhedspersonale, er det frivilligt om medarbejderen ønsker at deltage i koloni.

Der henvises i øvrigt til arbejdstidsaftalen i forhold til vilkår vedrørende hviletid.

9. 3/37

For pædagogisk personale optjenes 3/37-afspadsering fra kl. 14.00, uanset mødetidspunkt, hvis tjenesten strækker sig ud over kl. 17.00.

Der ydes alene honorering for præsterede timer fra kl. 14.00 og frem til kl. 06.00 næste dag. Dette gælder også for studerende.

Den enkelte medarbejder kan efter aftale med den lokale ledelse få timerne udbetalt, hvis det er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

10. Særligt vedrørende gravide medarbejdere

Gravide medarbejdere kan have særlige helbreds- og sikkerhedsmæssige behov, som nødvendiggør ændringer i arbejdstidspunkter og/eller opgaver. Ledelsen skal derfor løbende være i dialog med den gravide medarbejder om, hvordan arbejdstid og opgaver kan tilrettelægges, så de understøtter medarbejderens konkrete behov, jf. gældende APV-retningslinjer.

Hvis en gravid medarbejder får ændrede arbejdstider og/eller opgaver, bevares den sædvanlige løn.

Gravide nattevagter må maksimalt arbejde én nattevagt om ugen, jf. gældende retningslinjer.

11. Opfølgende opkald vedr. Vold-Trusler-Chikane-Truende adfærd (VTCT)

Region Midtjylland er forpligtet til at følge op inden for 24 timer efter indberetning af VTCT kategori 4 og 5, jf. gældende retningslinjer.

Hvis medarbejderen ikke møder på arbejde inden for denne periode, foretages opfølgningen telefonisk.

Der ydes ikke arbejdstidshonorering for en sådan pligtig opfølgning.

12. Individuelle muligheder i forhold til tilrettelæggelse af arbejdstiden

Nedenstående punkter kan tiltrædes individuelt af den enkelte medarbejder via blanket på intranettet.

Medarbejderen kan ændre sine valg med varsel svarende til én normperiode. Opstår der et presserende behov for at få ændret arbejdstiden indgår medarbejderen i dialog med den lokale ledelse herom.

Ved planlægningen af den enkelte medarbejders arbejdstid vurderer den lokale ledelse, om og i hvilket omfang medarbejderen skal planlægges i forhold til de tiltrådte punkter.

I denne vurdering skal den lokale ledelse blandt andet have fokus på medarbejderens arbejdsmiljø, sundhed og trivsel. Samtidig skal det sikres, at kerneopgaven løses hensigtsmæssigt under hensyn til borgeren og den samlede opgaveløsning.

Der skal være særlig opmærksomhed ved nyansættelser for at sikre, at det er arbejdsmiljømæssigt forsvarligt for medarbejderen at indtræde i de individuelle elementer. Det kan derfor være hensigtsmæssigt, at medarbejderen først tiltræder lokalaftalen efter endt introduktionsforløb.

a) Nedsat hviletid

Hviletiden kan nedsættes fra 11 timer og ned til 8 timer én gang inden for hver løbende periode på 7 dage.

Nedsættelsen kan ske enten mellem to normaltjenester eller i forbindelse med fridøgn, så det korte fridøgn reduceres fra 35 til 32 timer.

b) Længere tjeneste

Længere tjenester er tjenester, som varer udover 12 timer.

For medarbejdere omfattet af FOAs overenskomster kan længere tjeneste være på op til 14 timer. Hvis der er behov for yderligere udvidelse op til 16 timer, skal dette aftales med den lokale FOA-fagforening.

For medarbejdere omfattet af Socialpædagogernes overenskomster kan længere tjeneste være på op til 16 timer.

Længere tjenester anvendes, når de:

- skaber kontinuitet og tryghed for borgerne
- understøtter den pædagogiske opgave, fx ved aktiviteter uden for tilbuddet
- giver mulighed for fælles faglig refleksion, sparring og videndeling
- understøtter medarbejdernes indflydelse på arbejdstidens tilrettelæggelse og fleksibilitet i forskellige livsfaser

En medarbejder kan ikke have to på hinanden følgende længere tjenester.

Hviletiden kan ikke nedsættes forud for en længere tjeneste og længere tjenester kan ikke efterfølges af nedsat hviletid.

For pauser under længere tjenester henvises til afsnittet om pauser.

c) Særligt vedrørende jul og nytår for medarbejdere, der ikke er omfattet af rammerne for nedsat hviletid og/eller længere tjeneste

I perioden omkring jul og nytår, dvs. fra og med den 23. december og til og med den 1. januar, er der mulighed for nedsat hviletid, jf. afsnittet om nedsat hviletid.

I denne periode er der ligeledes mulighed for længere tjeneste, jf. afsnittet om længere tjeneste.

d) Udskudt fridøgn

Medarbejdere, som primært arbejder i nattevagt, kan arbejde syv nætter i træk således at fridøgnet udskydes. Den syvende nattevagt skal være efterfulgt af et langt fridøgn.

Den samlede ugentlige arbejdstid i uger med nattevagt må ikke overstige 68 timer.

Der henvises i øvrigt til Region Midtjyllands retningslinjer for natarbejde og sundhedssamtaler.

Gravide nattevagter må maksimalt arbejde én nattevagt om ugen.

For at understøtte en fælles pædagogisk praksis deltager nattevagter i relevante kursusaktiviteter samt efter- og videreuddannelse på lige vilkår med afdelingens øvrige medarbejdere.

13. Evaluering

Aftalens parter er enige om som minimum at mødes en gang årligt med henblik på at følge op på lokalaftalens intentioner, udmøntning og eventuelle udfordringer.

Parterne drøfter i den forbindelse emner af overordnet og tværgående interesser for Socialområdet for at sikre, at lokalaftalen understøtter kvalitet i opgaverne omkring borgerne og Socialområdet som attraktiv arbejdsplads.

14. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. september 2026.

Aftalen kan opsiges af alle parter med 3 måneders varsel.

15. Underskrifter

Dato: 13/8 - 2026

Socialpædagogerne
Kredsnæstformand Anders Røn Kallesøe

Dato: 13.08.26

FOA
Fagforeningsformand Susanne Andersen

Dato: 13/8-2026

Socialområdet i Region Midtjylland
Socialdirektør Ann-Britt Wetche

Bilag 1 - Studerende og elever

Ved tilrettelæggelse af den studerendes eller elevens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse og studiedelen af praktikken eller oplæringen skal tilgodeses i tilrettelæggelsen af både den studerendes eller elevens og praktikvejlederens arbejdstid.

I tilrettelæggelsen af arbejdstiden skal der bl.a. tages højde for normeringen på den pågældende arbejdsdag, så den studerende eller eleven ikke kommer til at stå alene eller med mere ansvar end denne kan forventes at være klar til at påtage sig.

Bilag 2 – Fortolkning

Lokalaftalen skal bæres af et tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Socialområdet i Region Midtjylland, Socialpædagogerne og FOA (aftalens parter) har retten til sammen at fortolke eventuelle uenigheder, der følger af lokalaftalen.

Eventuelle uenigheder kan derfor fremsendes til lokalaftalens fortolkningsgruppe bestående af:

- Anders Røn Kallesøe, ark@sl.dk (Socialpædagogerne)
- Tommy Bitsch, tb040@foa.dk (FOA)
- Maja Faust Rasmussen, mafram@rm.dk (Region Midtjylland)

Fortolkningsgruppen vil hurtigst muligt give et samlet svar vedrørende uenigheden.