



Overordnet lokalaftale mellem Socialpædagogernes Landsforbund og Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse.

14. maj 2024
Side 1 af 5

I forlængelse af forudgående drøftelser mellem Socialpædagogernes Landsforbund og Organisation og Ledelse er der opnået enighed om indgåelse af fælles vejledende indledning med 3 underlæggende lokalaftaler med baggrund i Døgnarbejdstidsaftalen for det pædagogiske område.

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Organisation og Ledelse
Aarhus Kommune

Lokalaftalerne er gældende fra 1. april 2024 og kan generelt tages i anvendelse på arbejdspladser i Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse samt på selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen.

MSB Personale og Arbejdsmiljø

Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

De 3 underliggende lokalaftaler er følgende:

- +/- 20 timer ved opgørelsesperioders afslutning
- Nedsættelse af hviletid til min. 8 timer
- Udskydelse af fridøgn ifm. koloni og ferierejser

Direkte telefon: 41 85 91 53

Sagsbehandler:
Jan Pedersen

Lokalaftalerne bygger på den gældende arbejdstidsaftale og udbygger lokale muligheder for arbejdstilrettelæggelse med en større grad af fleksibilitet for medarbejderne og til gavn for borgerne.

Lokalaftalerne bygger på frivillighed hos den enkelte medarbejder, og derfor skal der forud for ibrugtagning af en eller flere af lokalaftalerne og efterfølgende med års mellemrum, gennemføres dialoger på de enkelte afdelinger om den lokale arbejdstilrettelæggelse.

I 2023 udgav KL og samtlige faglige organisationer på døgnområdet pjecen "Fælles vejledning – fælles ansvar" som bl.a. indledningsvis peger på behovet for lokale drøftelser om arbejdstilrettelæggelse og at det er nødvendigt at være opmærksom på en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.

I de lokale dialoger om hvordan man på den enkelte arbejdspladser tilrettelægger arbejdet, fordeling af forskellige typer vagter, processer om ferietilrettelæggelse mm. bør der samtidigt være et lokalt fokus og dialog om hvordan det sikres, at der f.eks. tages særlige hensyn til gravide medarbejdere og/eller seniorer m.fl.

Der bør samtidigt være en opmærksomhed og dialog om hvorvidt sygefraværet er påvirket af arbejdstilrettelæggelsen, om der sker en stigning i magtanvendelser og/eller en stigning i arbejdsskaderne, herunder arbejdsmiljørelaterede belastninger.

Der kan være andre forhold på den enkelte arbejdsplads, som medarbejderne eller ledelsen ønsker en opmærksomhed omkring i forbindelse med



14. maj 2024
Side 2 af 5

arbejdstilrettelæggelsen eller ibrugtagning af en eller flere af de vedhæftede lokalaftaler – og som kan afstedkomme at parterne/arbejdspladsen ikke bliver enige om at gøre brug af lokalaftalerne.

Se vedhæftede opstilling over emner som bør indgå i de lokale drøftelser.

Lokalaftaler:

+/- 20 timer ved opgørelsesperiodens afslutning

Der er med aftalen ikke lagt op til, at ledelsen bevidst planlægger med for få eller for mange timer, men derimod blot en større fleksibilitet for medarbejderne herunder muligheder for vagtbytte. Der kan accepteres en afvigelse på op til +/- 20 timer ved opgørelsesperiodens afslutning.

Det forudsættes at den positive eller negative timesaldo indgår i arbejdstilrettelæggelsen for den kommende planlægningsperiode.

Hvis en medarbejders ansættelse ophører, betragtes eventuelle minus timer som tjenestefri med løn, hvorimod eventuelle plus timer skal udbetales ved ansættelsens ophør.

Nedsættelse af hviletid til min. 8 timer

Der er enighed om, at der kan planlægges med nedsættelse af den i arbejdsmiljøloven fastlagte 11 timers hviletid. Hviletiden kan max. nedsættes til 8 timers hviletid, dog højst 2 gange på en 2 ugers periode.

Udskydelse af fridøgn ifm. koloni og ferierejser

Der er enighed om, at der i forbindelse med afvikling af koloni og ferierejser kan det arbejdsmiljølovsbestemte fridøgn udskydes til en senere afvikling. Der kan max. være 10 døgn mellem afvikling af 2 fridøgn.

Udvidelse af den daglige tjenestetid til 12 timer i konkrete situationer

Der er enighed om, at der kan planlægges med op til 12 timers daglig arbejdstid, primært i forhold til følgende situationer:

I forbindelse med interne personalemøder og interne temadag og lignende.

I forbindelse med ture med borgerne og med mærkedage på arbejdspladsen.

Derudover kan der i enkeltstående tilfælde planlægges med arbejdsdage på op til 12 timer, dog max. 1 gang på en 2 ugers periode.

Det bør undgås at der planlægges med 12 timers arbejde, efterfulgt af rådighedstjeneste, og en efterfølgende arbejdsdag, i direkte forlængelse af rådighedsvagten.

Frivillighed

Den enkelte medarbejder kan ved afkrydsning og underskrift af vedhæftede skema give sin accept af hvilke lokalaftaler vedkommende ønsker at være



omfattet af, hvis arbejdspladsen efter drøftelse har besluttet at gøre brug af en eller flere af aftalerne.

14. maj 2024
Side 3 af 5

Hvis en medarbejder ønsker at tilbagekalde sin tilslutning til en eller flere af lokalaftalerne skal det ske med 1 måneds varsel til udgangen af en opgørelsesperiode med henblik på udarbejdelse af en arbejdsplan med de ændrede vilkår.

**Ændring af arbejdstidsaftalens bestemmelse om normaltjeneste
Med virkning fra 1. april 2024 sker der en udvidelse af den daglige tjenestetid til 12 timer**

Der er enighed om, at der kan planlægges med op til 12 timers daglig arbejdstid, primært i forhold til følgende situationer:

I forbindelse med interne personalemøder og interne temadag og lignende.
I forbindelse med ture med borgerne og med mærkedage på arbejdspladsen.

Derudover kan der i enkeltstående tilfælde planlægges med arbejdsdage på op til 12 timer, dog max. 1 gang på en 2 ugers periode.

Det bør undgås at der planlægges med 12 timers arbejde, efterfulgt af rådighedstjeneste, og en efterfølgende arbejdsdag, i direkte forlængelse af rådighedsvagten.

Eksisterende lokalaftaler

Der er allerede indgået en række lokalaftaler på de lokale arbejdspladser. Der er enighed om, at de aftaler som er tilsvarende disse aftaler betragtes som bortfaldet og erstattet af denne overordnede aftale.

Lokalaftaler der er mere vidtgående vil blive genbesøgt med henblik på en vurdering af, om de skal fortsætte eller ændres/opsiges.

Indgåelse af andre lokalaftaler

Der er enighed mellem parterne om, at eventuelle andre lokalaftaler kun kan indgås ved drøftelse mellem SL og O&L.

Opsigelse af den overordnede lokalaftalen

Lokalaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel af begge parter.

I forbindelse med overvejelse om opsigelse tages der skridt til iværksættelse af en dialog med henblik på afklaring af fremadrettede muligheder.

Aarhus d. 14/5 - 2024


SL Østjylland


O&L



14. maj 2024
Side 4 af 5

Dialogværktøj

Hvordan påvirkes arbejdsmiljøet ved ibrugtagning af en – eller flere af lokalaftalerne?

Vil det påvirke dagligdagen på arbejdspladsen, herunder f.eks. antallet af magtanvendelser?

Påvirkes det lokale sygefravær af ibrugtagning af en – eller flere af lokaleaftalerne?

Hvordan sikres det i dagligdagen, at der er mulighed for afvikling af pauser uden kontakt med borgerne?

Vil brugen af lokalaftalerne have nogen betydning for personaleomsætningen /rekruttering af nye medarbejdere?

Hvordan sikre vi en opmærksomhed omkring arbejdstilrettelæggelsen for praktikanter, fleksjobbere og eventuelt andre med særlige vilkår?



14. maj 2024
Side 5 af 5

Individuel tilslutning til lokalaftaler:

Arbejdsplads: _____

Medarbejderens navn: _____

Medarbejder nummer: _____

Jeg skal hermed bekræfte, at jeg er indstillet på, at den eller de med kryds markerede lokalaftaler kan anvendes ved udarbejdelse af min arbejdsplan.

_____ Lokalaftale om mulighed for +/- 20 timer ved opgørelsesperiodens afslutning. Timerne skal så lægges ind i den efterfølgende arbejdsplan.

_____ Lokalaftale om nedsættelse af hviletiden til min. 8 timer max. 2 gange på 2 uger. Arbejdsmiljøloven fordrer 11 timers hviletid, men kan ved lokalaf tale aftales ned til 8 timer.

_____ Lokalaftale om udskydelse af fridøgn ifm. ferierejser og koloni. Arbejdsmiljøloven fordrer et ugentligt fridøgn. Ved lokalaf tale kan det udskydes, så der max. 10 døgn mellem fridøgnene.

Der er enighed om, at jeg kan trække min accept af lokalaf talerne tilbage. Tilbagekaldet af accepten skal af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen ske med 1 måneds varsel til udgangen af en opgørelsesperiode.

Aarhus d.

Medarbejderens underskrift

Medarbejderen får udleveret en kopi og der kommer en på p-sagen.