

Aftaler om arbejdstid og arbejds miljø



Forord

Denne pjece er tænkt som inspiration for de arbejdspladser, som skal i gang med at indgå en lokal arbejdstidsaftale. Og for dem, som endnu kun har overvejet muligheden.

Pjecen indeholder en række artikler om arbejdstidsaftaler indgået på forskellige sociale institutioner. Andre artikler byder på gode råd og overvejelser, man kan gøre sig, inden man går i gang med arbejdet med at indgå lokale arbejdstidsaftaler. Endelig rummer pjecen også artikler om, hvad tilrettelæggelsen af arbejdstiden betyder for arbejdsmiljøet.

Baggrunden for pjecen er et projekt om, hvordan de sociale institutioner i amterne anvender arbejdstidsaftalen "Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler". Projektet er gennemført af Socialpædagogernes Landsforbund og Amtsrådsforeningen i fællesskab i tidsrummet 2004-2005.

Formålet var at se nærmere på lokale arbejdstidsaftaler og se, hvilke problemer der kan løses ved at indgå lokale aftaler om arbejdstid.

Et led i projektet har været at undersøge, hvor meget og hvordan institutionerne anvender arbejdstidsaftalen. Alle sociale institutioner i hele landet er blevet spurgt, og cirka halvdelen har svaret. Af dem svarer halvdelen, at de bruger aftalen, hvilket er overraskende mange.

Undersøgelsen peger på, at der på de sociale institutioner er stor interesse for at indgå aftaler om arbejdstid, der er skræddersyede til den enkelte arbejdsplads. Samtidig viser undersøgelsen, at bruges og medarbejderes forhold vægtes lige højt, når arbejdspladsen indgår en lokal aftale om arbejdstid.

God læselyst

Socialpædagogernes Landsforbund



Amtsrådsforeningen



Fakta om den elektroniske rundspørge

Undersøgelsen om de sociale døgninstitutioners arbejdstidsplanlægning og anvendelse af lokale arbejdstidsaftaler blev gennemført i august måned 2004.

Spørgeskemaet blev sendt til ledelsen af 712 sociale døgninstitutioner fordelt over hele landet.

373 valgte at svare, hvilket giver en svarprocent på 52 procent.

I omtalen af undersøgelsen i denne pjece går vi ud fra, at svarene er dækkende for holdningen på samtlige sociale døgninstitutioner i amterne.

Indhold

- 2 Forord
- 3 Arbejdstidsaftaler på hver anden institution
- 4 Gi' arbejdsmiljøet et løft
- 5 Medarbejdere glemmer arbejdsmiljøet
- 6 Gode råd om arbejdsmiljø og arbejdstid
- 8 Fælles kamp mod skuffeaftaler
- 10 Centrale arbejdstidsregler er bedst i længden
- 12 Spørgeskema hjælper proces i gang
- 14 Processen tager tid
- 15 Alle faggrupper med i aftalen
- 16 Frihed til at lave egen vagtplan
- 17 Pas på dit helbred
- 18 Inspiration og erfaringer

Arbejdstidsaftaler på hver anden institution

Øget fleksibilitet og hensynet til arbejdsmiljøet har fået 55 procent af de sociale døgninstitutioner til at lave lokale arbejdstidsaftaler. Mange andre overvejer eller er på vej til at gøre det samme

Amternes sociale døgninstitutioner skipper i stigende grad de centrale arbejdstidsaftaler og erstatter dem med fleksible, lokale aftaler. Siden 1999 har over halvdelen af institutionerne valgt selv at formulere de spilleregler, som styrer arbejdstiden, og honoreringen af den.

Det viser en elektronisk rundspørge til de sociale døgninstitutioner, som Amtsrådsforeningen og Socialpædagogernes Landsforbund har gennemført i sidste halvdel af 2004.

Det er især ønsket om en bedre ressourceudnyttelse og øget fleksibilitet for både brugere og medarbejdere, som får institutionerne til at lave lokale arbejdstidsaftaler. Også hensynet til arbejdsmiljøet er en vigtig bevæggrund, lige som ønsket om større indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet er vigtigt.

Mere og sammenhængende fritid til medarbejderne er også et væsentligt argument for at lave lokale aftaler på de sociale døgninstitutioner.

Og langt hovedparten af institutionerne oplever, at aftalerne indfrier forventningerne.

Også når det gælder honoreringen, er der tilfredshed. På hver fjerde institution med en lokal arbejdstidsaftale oplever medarbejderne, at de samlet får mere i løn end tidligere, mens lønnen er uforandret på resten af institutionerne.

På mange institutioner gælder de lokale arbejdstidsaftaler for flere faggrupper. Socialpædagogerne er som regel altid omfattet, men mange omsorgsmedarbejdere, sundhedsmedarbejdere og servicemedarbejder er også en del af aftalerne.

Det er som regel ledelsen, der tager initiativ til at komme i gang, men tillidsrepræsentanterne og medarbejderne er også aktive i den første fase. Og når processen med at få lavet en aftale for alvor går i gang, sidder alle tre parter med ved bordet.

Hovedregler er, at der går mindre end et halvt år med at få skruet en aftale sammen. Hver femte institution bruger dog mellem et halvt og et helt år på at få lavet en lokal arbejdstidsaftale.

Der er dog fortsat mange institutioner – 46 procent – hvor arbejdet bliver tilrettelagt efter de centrale arbejdstidsregler.

Af dem angiver lidt under halvdelen (42 procent), at de centrale arbejdstidsregler er dækkende. Lige så mange overvejer dog at lave en lokal arbejdstidsaftale for arbejdspladsen.

Andre argumenter for at holde fast i de centrale arbejdstidsregler er, at institutionerne mangler viden om mulighederne med lokale arbejdstidsaftaler (24 procent), at der ikke er tid til at lave en aftale (13 procent), eller at en lokal arbejdstidsaftale vil øge lønudgifterne (13 procent).

Tendensen er dog klar.



Hvilke aftaler bruger I som udgangspunkt for planlægningen af arbejdstiden på jeres institution?

	Respondenter	Procent
Centrale arbejdstidsregler (ingen lokale arbejdstidsaftaler)	170	45,6%
Lokale arbejdstidsaftaler	203	54,4%
I alt	119	100,0%

Gi' arbejdsmiljøet et løft

Brug de lokale arbejdstidsaftaler til at sikre et bedre arbejdsmiljø og familieliv for de ansatte. Sådan lyder den klare besked fra personalechefen i Århus Amt

Mange weekendvagter og manglende indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet, er nogle af de væsentligste grunde til at pædagoger skifter arbejde. Det viser en trivselsundersøgelse fra Århus Amt med al tydelighed.

På den baggrund opfordrer amtet de sociale døgninstitutioner til at lave lokale arbejdstidsaftaler for på den måde, at sikre medarbejderne mere indflydelse på arbejdstilret-

telæggelsen og forsøge at reducere antallet af weekendvagter.

"Vores arbejdspladser skal være attraktive for både nuværende og nye medarbejdere, og lokale arbejdstidsaftaler er godt redskab i denne proces," siger Henning Feirup, der er personalechef i Århus Amt.

Det er selvfølgelig op til de enkelte institutioner, hvad de gerne vil sætte i fokus, hvis de beslutter sig for at lave en lokal arbejdstidsaftale, hvilket mange af de østjyske institutioner allerede har gjort.

Men Henning Feirup ser gerne, at en arbejdstidsaftale har mindst tre formål:

- At sikre et bedre arbejdsmiljø.
- At sikre en bedre opgaveløsning.
- At sikre bedre sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv.

"Det er vigtigt, at vi ikke slider vores medarbejdere op. Derfor er skal institutionerne tager sig den fornødne tid til at få lavet de lokale arbejdstidsaftaler," siger Henning Feirup, der lægger vægt på, at forhandlingerne foregår på institutionerne.

"Derfor har amtet lagt forhandlingskompetencen ud til vores ledere. Det er dog en betingelse, at aftalerne bliver indgået i dialog og enighed med medarbejderne," pointerer han.



Medarbejdere glemmer arbejdsmiljø

Især de yngre medarbejdere på sociale institutioner er ofte så engagerede i deres arbejde, at de glemmer hensynet til deres eget arbejdsmiljø, når der forhandles lokale arbejdstidsaftaler

Flere og længere sammenhængende forløb med brugerne er én af de store fordele ved at lave lokale arbejdstidsaftaler.

Det er uden tvivl en kæmpe fordel for brugerne og for behandlingen af dem, men det er også vigtigt at sikre medarbejdernes arbejdsmiljø. Der skal være klare grænser for, hvor meget og hvor ofte man skal arbejde, selvom medarbejderne på en arbejdsplads accepterer at være fleksible.

Det er den gennemgående holdning hos både fagforeninger og amter.

De møder dog ofte medarbejdere, som "glemmer" at tænke på deres eget arbejdsmiljø i forbindelse med udformningen af lokale arbejdstidsaftaler.

Især unge og meget engagerede medarbejdere nedvurderer ofte hensynet til deres helbred i tilrettelæggelsen af lokale arbejdstidsaftaler.

De har ofte ikke noget imod lange vagter, mange vagter i træk eller at skulle stå til rådighed nærmest dag og nat.

Også udsigten til pæne fleksibilitetstillæg kan være med til at arbejdsmiljøet bliver glemt.

Der er eksempler på tillæg på over 100.000 kr. til medarbejdere på sociale institutioner,

der til gengæld er villige til meget ekstraarbejde eller en meget høj grad af fleksibilitet.

Fagforening og TR siger fra

"Vi oplever desværre tit, at medarbejderne ikke vægter hensynet til deres eget arbejdsmiljø særlig højt. Derfor er det ofte os, som fagforening eller tillidsrepræsentanter, der må slå bremsen i," forklarer Verne Pedersen, der er faglig sekretær hos SL i Århus amtskreds.

Og SL har fat i den lange ende i forhold til arbejdsmiljøet, idet det er SL, der har forhandlingskompetencen i Århus amtskreds.

"Det betyder, at vi ikke går med til at underskrive aftaler, hvor vi vurderer at arbejdsmiljøet bliver klemt".

SL i Århus har på grund af den manglende opmærksomhed på arbejdsmiljøet kørt en række kurser for tillidsrepræsentanterne, hvor der netop var fokus på medarbejdernes helbred i forbindelse med lokale arbejdstidsaftaler. På kurserne gennemgik en arbejdspsykolog de skadelige effekter af at arbejde for meget, for længe og for ofte.

Stort tillæg men aldrig fri
Claus Helweg er én af de tillidsrepræsentanter, som har været på kursus. Og den viden, han har fået her, har han rigeligt brug for som TR på ungeinstitutionen Langenæs i Århus.

Her bor ca. 60 unge, hvoraf en del er meget krævende – dag og nat. Det gælder især unge med sociale og adfærdsmæssige van-

skeligheder, der ofte er involveret i misbrug og kriminalitet.

"En af mine vigtigste funktioner er at passe på mine kollegers arbejdsmiljø. Og det er ofte en udfordring, fordi især de yngre er villige til at gå med til aftaler, hvor de nærmest er til rådighed hele tiden – også juleaften," forklarer Claus Helweg.

Langenæs er inddelt i en række mindre projekter, der har hver deres lokale arbejdstidsaftale.

"Problemet er ofte at få styr på, hvornår en medarbejder har indfriet kravet om fleksibilitet i den lokale arbejdstidsaftale. Det skal klart fremgå, hvornår "loftet er nået", og de almindelige arbejdstidsregler igen gælder".

Det lykkes som regel at få skruet en fornuftig aftale sammen fra start, men flere gange har det været nødvendigt efterfølgende at revidere en aftale.

Ganske enkelt fordi det var alt for hårdt for medarbejderne.

"Vi har for nylig revideret en aftale, der ganske vist udløste kæmpe tillæg til medarbejderne, men som også betød, at de stort set aldrig havde en fridag. Den har vi nu lavet om, så halvdelen af tillægget er blevet konverteret til tvungen ferie".

"Det blev til 5½ uge," konstaterer Claus Helweg.

Han understreger, at det er frivilligt at være med i aftalen.

Gode råd om arbejdsmiljø og arbejdstid

Center for Arbejdstidsforskning i Aalborg har udarbejdet en liste over, hvad der har betydning for arbejdsmiljøet, når man laver vagtplaner:

Formindsk fast natarbejde:

Selv efter mange dages fast natarbejde sker der ingen komplet tilpasning af døgnrytmerne. Og når man har fri, sker der en meget hurtig tilbagevenden til dagorienteringen, hvis man ikke beholder rytmen med at være vågen om natten og sove om dagen.

Få nætter i træk:

Med få nætter i træk sker der en mindre påvirkning af kroppens døgnrytmer, end hvis man har mange nætter i træk. Der skal færre dage til at indhente søvntabet, der bliver større, jo flere nætter man har i træk.



Undgå korte intervaller mellem to vagter:

Det kan være fristende at gå fra aftenvagt til dagvagt næste dag eller at tage en dag- og en nattevagt i samme døgn, fordi det giver mere sammenhængende fritid i den anden ende - f.eks. op til en weekend. Men problemet er, at der ikke er meget tid til at nå til og fra arbejde eller til samvær med familien.

Flest mulige friweekends:

Det siger næsten sig selv. Det er det tidspunkt på ugen, familien holder fri, så selvfølgelig skal der være så mange friweekends som muligt. Og gerne weekends, der går fra fredag aften til søndag.

Undgå lange vagter:

Det kan være fristende at tage 12 timers vagter for at få færre arbejdsdage. Men det er ikke uproblematisk. På lange arbejdsdage ser man ikke meget til resten af familien. Hvis arbejdet er hårdt, bliver det endnu hårdere at skulle have 4 timer ekstra. Og det er typisk ikke kun 1 1/2 gang så hårdt med 12 i stedet for 8 timer, for kroppen og psyken trættes mere i de sidste timer. Så måske er det nærmere dobbelt så hårdt.

Hvor lang tid har I brugt på at lave jeres arbejdstidsaftale fra ide til færdig aftale?

	Respondenter	Procent
0-6 måneder	126	75,9%
7-12 måneder	30	18,1%
13-18 måneder	11	9,2%
19-24 måneder	2	1,2%
over 24 måneder	4	2,4%
I alt	166	100,0%

Tilpas vagtlængden:

Det er normalt, at alle tre skift er 8 timer lange. Men man kan jo vælge at differentiere vagtlængden, så aftenvagten f.eks. er længere end nattevagten. Ofte kolliderer det med mulighederne for transport, og mange synes, det er rarere at komme af sted til nattevagt end at gå hjemme og vente, efter at resten af familien er gået i seng.

Øvervej kortere natteskit:

Det vigtige er at komme hjem så tidligt som muligt - og hvis det er relevant, kan man godt møde fra f.eks. 24 til 7, så man har aftenen sammen med familien. Det gør selvfølgelig aftenvagten længere.

Roter med uret:

Kroppen har lettere ved at vænne sig til forlængede end til forkortede døgn. Derfor er det lettere at have vagterne i rækkefølgen dag - aften - nat end dag - nat - aften. De gange man har undersøgt det, har de ansatte været mere tilføjede og har sovet bedre på såkaldt "med ur-rotation".

I hvilken grad er det lykkedes at få indfriet forventningerne til aftalen?

	Respondenter	Procent
I meget høj grad	38	23,3%
I høj grad	95	58,3%
I nogen grad	30	18,4%
I ringe grad	0	0,0%
I meget ringe grad	0	0,0%
I alt	163	100,0%

Begynd ikke morgenskitet for tidligt:

Det er en balance at finde det rigtige tidspunkt at lade morgenskitet starte på. Den, der skal hjem fra nattevagten, vil have bedst af at komme hjem så tidligt som muligt - det gør dagsøvnen bedre. Men den, der skal møde, skal jo op og måske aflevere børn, inden han eller hun kører hjemmefra.

Gør vagtskitet fleksibelt:

Det er relevant at diskutere, om man kan forskyde mødetidspunktet indenfor en times tid - en form for fleksibel mødetid. Da skiftene skal hænge sammen, kan det ikke lade sig gøre at lade folk selv vælge fra dag til dag - nattevagten skal jo stadig hjem - men måske for 1/2-1 år ad gangen. For mange, der skal aflevere børn i institution, eller som kører med offentlige transportmidler, kan det gøre morgenen meget mindre stresset, hvis man kan møde lidt senere.

Regelmæssighed og fleksibilitet:

Der er en balance mellem regelmæssighed og forudsigelighed på den ene side og fleksibilitet på den anden. Man kan ikke få

begge dele. Regelmæssighed vil sige, at arbejdstidssystemet er indrettet, så det skifter jævnt mellem de forskellige typer vagter og friperioderne er fordelt ud over planen. Forudsigelighed betyder, at man kan forudsige, hvornår man er på arbejde. Også familien har typisk lettere ved at få hverdagen til at fungere, når man ved, hvornår arbejdstiden er placeret.

Undgå afvigelser fra det planlagte:

I forlængelse af regelmæssigheden er det vigtigt at mindske ændringerne i vagtplanen. Det kan selvfølgelig være nødvendigt ved sygdom - hvis det er muligt, kan man lade det være op til den enkelte at vælge ekstra vagter - eventuelt at have et "korps" af personer, der gerne vil ringes efter.

Informér i god tid om afvigelser:

Uanset overenskomstens regler er det bedst at få oplyst ændringer så lang tid i forvejen som muligt. Er der langtidssygemelding så sørg for med det samme at få taget stilling til, hvordan det skal løses, så man kan begynde at indstille sig på det.

Læs mere på Center for Arbejdstidsforskningens hjemmeside: <http://hb.homepage.dk>



Fælles kamp mod skuffeaftaler

Hverken amtet eller SL vil acceptere skuffeaftaler, og det har fået rigtig mange arbejdspladser til at indgå lokale arbejdstidsaftaler. Andre arbejdspladser er blevet bedre til at følge de centrale regler. Ud med skuffeaftalerne og ind med ordnede forhold.

Ud med skuffeaftalerne og ind med ordnede forhold.

Sådan har den klare besked i et par år været fra både amt og fagforening til de sociale institutioner i Storstrøms Amt.

Samtidig er arbejdspladserne blevet opfordret til at udnytte mulighederne i rammeaftalen for at lave lokale arbejdstidsaftaler. Vel at mærke hvis det kan føre til fordele for både brugere og medarbejdere.

Kampen mod skuffeaftalerne har sit udgangspunkt i en række voldgiftssager, hvor medlemmer hos SL har krævet betaling for noget ekstra arbejde, som de mente at have krav på. Men fordi der i de pågældende sager ikke har eksisteret andet end skuffeaftaler, har det været umuligt at afgøre sagerne på et sagligt grundlag.

”Amtet og SL blev på den baggrund enige om en fælles linie, hvor ingen af os accepterer skuffeaftaler. Vi kan ikke leve med skuffeaftaler, hvor medarbejdere risikerer ikke at få det, de har krav på. Eller at der bliver gået på kompromis med eksempelvis arbejdsmiljøet,” forklarer Marie Sonne, der er kredsformand for SL i Storstrøms Amt.

Konsekvensen har været, at mange af de skuffeaftaler, som tidligere har reguleret arbejdstid og overarbejde/ekstraarbejde, er forsvundet. I stedet er der lavet lokale arbejdstidsaftaler, og andre steder er medarbejderne begyndt at arbejde efter reglerne i de centrale aftaler.

”Det vil være naivt at tro, at vi har fået bugt med alle skuffeaftalerne. Men vi er godt i gang, og jeg fornemmer, der er sket et kulturskifte hos ledelse og medarbejdere på mange institutioner. De fleste kan se fordelene i at have ordnede forhold,” siger Marie Sonne og forklarer, at lokalaftaler altid tager udgangspunkt i gældende overenskomster og aftaler og altid skal overholde arbejdsmiljøloven.

Aftaler skal indeholde forbedringer

Både SL og amtet har den holdning, at det er god ide at lave lokale arbejdstidsaftaler, hvis det er til gavn for både brugerne og medarbejderne.

Hvis der kun er fordele for den ene part, er det bedre at arbejde efter de centrale regler.

”Samlet skal vores medlemmer få mere ud af en lokal arbejdstidsaftale, end hvis de arbejder efter de normale regler. Både i forhold til aflønning, frihed og fleksibilitet. Ellers siger vi ”nej” fra SL, og så bliver aftalen ikke til noget,” siger Marie Sonne, der som amtskredsformand har SL’ernes forhandlingskompetence.

Reelt er det dog kun en formalitet, at aftalerne skal forbi kredskontoret og amtsgården.

Typisk er det medarbejdere, ledere og TR på institutionerne, der laver arbejdstidsaftalerne, som SL og amtets personalekontor herefter godkender.

SL sikrer blandt andet, at der er en klar beskrivelse af, hvornår en medarbejder har opfyldt aftalens krav om fleksibilitet.

Fleksibilitet er nemlig ikke fleksibilitet for enhver pris.

Når medarbejderne leverer fleksibilitet og ekstraarbejde ud over det aftalte, bør de almindelige regler for tillæg, varsling, afspadsering m.v. igen begynde at fungere, mener SL.

Fælles fodslag i flere amter

Det er ikke kun i Storstrøms Amt at SL og amtets personaleafdeling har et tæt og godt samarbejde i forhold til lokale arbejdstidsaftaler.

Både Århus og Nordjyllands Amter er blandt de amter, hvor der er et langt stykke hen ad vejen er fælles fodslag, når det gælder om at motivere de sociale institutioner til at overveje muligheden for at lave lokale arbejdstidsaftaler.

”Vi har et godt og tæt samarbejde med SL og tager som regel ud sammen til institutioner og fortæller om mulighederne. Vi



hjælper også gerne til undervejs i processen,” forklarer Jan Taycon Pedersen, der er kontorchef i Børn og Ungeafdelingen i Århus Amt. Han har tidligere siddet i personaleafdelingen med ansvar for blandt andet arbejdstidsplanlægning.

”Vi er helt bevidste om, at SL og vi ikke har den samme holdning til alt – eksempelvis honorering for fleksibilitet. Men det

finder vi altid en løsning på. Det vigtigste er, at vi med vores samarbejde får sendt et værdifuldt signal til institutionerne om, at både fagforening og arbejdsgiver ønsker, at bruge mulighederne for at lave lokale arbejdstidsaftaler, der hvor det kan fungere fornuftigt,” siger Jan Taycon Pedersen.

Århus Amt og SL er også helt enige om, at skuffeaftalerne skal væk.

I hvilket omfang har I uofficielle aftaler [skuffeaftaler] om arbejdstid, overarbejde, afspadsering mv.?

	Respondenter	Procent
Ingen skuffeaftaler	95	73,1%
1-5 aftaler	34	26,2%
5 - flere aftaler	1	0,8%
I alt	119	100,0%



Vestereng på Fyn:

Centrale arbejdstidsregler er bedst i længden

Personalets og beboernes behov ændrer sig løbende, og en lokal arbejdstidsaftale vil derfor konstant skulle revideres. Desuden sikrer de centrale arbejdstidsregler et fornuftigt arbejdsmiljø.

Ansatte og ledere på botilbuddet Vestereng har jævnligt diskuteret muligheden for at lave en lokal arbejdstidsaftale for arbejdspladsen.

Men hver gang har konklusionen været den samme.

De centrale arbejdstidsregler er den bedste og mest fornuftige ramme for planlægningen og organiseringen af arbejdet.

Rose Olsen, der er forstander på Vestereng med 29 beboere og 35 ansatte, sammenligner de centrale arbejdstidsregler med færdsselsreglerne:

”Det er nogle fornuftige grundregler for, hvordan arbejdet kan organiseres, så ingen bliver presset ud i arbejdssituationer, de ikke kan magte”, siger hun og tilføjer:

”Hvis vi lavede vores egen lokale arbejdstidsaftale, ville vi umuligt kunne få alles fulde opbakning. Der vil uden tvivl være nogen, som vil føle sig presset til at arbejde på en måde, som de egentlig ikke har lyst til eller måske ikke kan holde til”.

Rose Olsen mener også, at det er rimeligt at honorere medarbejderne efter de centrale regler. Det kan være dyrt, men det må man så tage højde for i sine budgetter.

Socialpædagogernes tillidsrepræsentant Pil Würtz er enig og overbevist om, at alle i længden er bedst tjent med at arbejde efter de centrale arbejdstidsregler.

Et andet argument hos ledere og medarbejdere på Vestereng for at organisere arbejdet efter de centrale regler er, at både beboerne og medarbejdernes behov og ønsker ændret sig så tit, at en lokal aftale næppe vil holde i mange måneder.

”Vi får jævnligt nye beboere med meget vekslende plejebenhov. Desuden er det vores oplevelse, at medarbejdernes private ønsker til arbejdstider og lange vagter jævnligt skifter”, forklarer Rose Olsen.

Vestereng har dog lavet en lokal aftale, der i forbindelse med kolonier giver mulighed for at dispensere fra 11-timersreglen.

Udelukker ikke fleksibilitet

Rose Olsen og Pil Würtz har et meget tæt samarbejde og udgør i det daglige en slags ledelsesteam. Det er ifølge Rose Olsen en kæmpe fordel for begge parter og er først og fremmest med til at sikre, at systemet ikke bliver så stift.

”Den fleksibilitet, som mange fortæller om, at de får, når de begynder at arbejde efter en lokal arbejdstidsaftale, har vi også et langt stykke af vejen. Flexibilitet handler ikke nødvendigvis om at lave en lokal arbejdstidsaftale, men om hvilken indstilling ledelsen har til medarbejderne og arbejdets tilrettelæggelse”, pointerer Rose Olsen.

På Vestereng har man fået opbygget en kultur, hvor man løbende tilrettelægger arbejdet og arbejdsopgaverne. De daglige opgaver fordeles eksempelvis på et morgenmøde hver dag, og medarbejderne er gode til at aflaste og hjælpe hinanden på tværs af opgaverne.

Medarbejderne arbejder ikke afdelings- eller gruppeopdelt, men går ud i borgerens hjem ud fra behov, hvilket giver såvel faglige som ressourcemæssige styrke og rummelighed.

”Vi har fået fleksibiliteten indarbejdet i institutionens kultur – også i forhold til at møde senere eller gå tidligere hvis medarbejderne har behov for det. I forhold til sammenhængende fridage så tror jeg næppe, vores medarbejdere kunne få flere, end de gør nu, når de afspadserer”, forklarer Rose Olsen.

Farvel til skuffeaftaler

Holdningen hos Rose Olsen og Pil Würtz om, at de centrale arbejdstidsregler er bedst i længden, skal ses i sammenhæng med, at de begge kraftigt tager afstand fra skuffeaftaler.

”Da jeg kom til institutionen for ti år siden, var skufferne fulde af dem – det er de ikke længere. Skuffeaftalerne skal væk, fordi de har det med at gribe om sig”, siger Rose Olsen.

Hun mener ikke, det er en god undskyldning, at skuffeaftaler kan være med til at spare institutionerne for penge.

”Det er dyrt at indkalde en medarbejder med kort varsel – men omvendt er det rimeligt, at den pågældende får en ordentlig betaling for at måtte give afkald på sin planlagte fritid”.

”De centrale arbejdstidsregler giver en ramme – og den må vi så budgettere ud fra”, fastslår Rose Olsen.



SL og Nordjyllands Amt hjælper proces i gang:

Spørgeskema hjælper proces i gang

De nordjyske institutioner bliver opmuntret til at indgå lokale arbejdstidsaftaler. Et spørgeskema til hver enkel medarbejder er med til at sikre en kvalificeret debat om indholdet af en aftale.

Når medarbejderne på en nordjysk døgninstitution begynder at vise interesse for måske at ville lave en lokal arbejdstidsaftale, kvitterer SLs kredskontor med at sende et detaljeret spørgeskema til samtlige medarbejdere på den pågældende institution.

Ideen er at alle medarbejdere i god tid får mulighed for at overveje fordele og ulemper ved at indgå en lokal arbejdstidsaftale.

Spørgeskemaet fungerer således som en slags "øjenåbner", der er med til at kvalificere den enkelte medarbejder til efterfølgende at diskutere indholdet af en eventuel lokal arbejdstidsaftale sammen med kolleger og ledelse.

"Det er vigtigt at alle medarbejdere får mulighed for at overveje fordele og ulemper ved en arbejdstidsaftale. På den måde kan de efterfølgende bedre deltage i debatten på institutionen om, hvorvidt og hvordan en lokal arbejdstidsaftale skal skrues sammen", forklarer Arne Finn Nielsen, der er faglig sekretær hos SL i Nordjylland.

Før spørgeskemaet bliver udleveret, tager SL ud på institutionerne for at fortælle om mulighederne.

Når skemaerne med medarbejdernes ønsker og holdninger er udfyldt, bliver de analyseret

og sammenfattet. Typisk er det en arbejdsgruppe fra institutionen sammen med repræsentanter fra SL, der tager sig af denne opgave.

Konkret udspil og kvalificeret debat

"Med udgangspunkt i medarbejdernes svar, forsøger vi at strikke et forslag til en aftale sammen og få sat noget økonomi på aftalen".

"På den måde får institutionerne et konkret udspil at diskutere ud fra. Et udspil som afspejler medarbejdernes ønsker. Desuden er medarbejderne via processen blevet kvalificeret til at diskutere aftalens indhold", forklarer Arne Finn Nielsen.

Svarene fra spørgeskemaerne kan også vise, at der ikke er behov for eller ønske om en lokal arbejdstidsaftale.

I løbet af de sidste par år er der blevet indgået mellem 40 og 50 lokale arbejdstidsaftaler i Nordjylland.

Fokus på fleksibilitet og arbejdsmiljø

Både amtet og SL deltager gerne i hele processen med at debattere og udforme det konkrete indhold i en lokal arbejdstidsaftale.

SL's holdning er, at øget fleksibilitet skal belønnes – jo mere fleksibilitet jo flere penge. Det er også vigtigt med fokus på arbejdsmiljøet og den enkeltes mulighed for indflydelse på aftalen.

Nordjyllands amt lægger naturligt mere vægt på hensynet til brugerne.

"Vores udgangspunkt er i højere grad at sikre gode forhold for brugerne, men i forhold til eksempelvis arbejdsmiljø er vi helt på linie med SL", forklarer Hanne Juul Jensen fra Handicapsektorens løn- og personalekontor i Nordjyllands Amt.

Hun er meget glad for det tætte samarbejde med SL, som er baseret på, at alle parter – både medarbejdere, brugere og organisation – ofte har mulighed for bedre forhold ved indgåelse af en decentral arbejdstidsaftale.

Systematisk gennemgang af arbejdstidsaftale

SL i Nordjylland opfordrer med et detaljeret spørgeskema alle institutionens medarbejdere til at gøre sig overvejelser og tage stilling i forhold til alle de områder, hvor der er mulighed for at indgå en lokal arbejdstidsaftale:

- Konstruktion af arbejdsplan
- Ikke planlagt arbejde
- Bytning af vagter
- Ikke planlagt fravær
- Ferie
- Afspadsering
- Omsorgsdage
- 6. ferieuge
- Helligdage
- Planlagt undervisning
- Mødeaktivitet
- Ansatte med særlige funktioner
- Nyansattes arbejdsplaner
- Graviditet
- Evaluering af lokal aftale
- Opsigelse af lokalaftalen



Processen tager tid

Det må gerne tage lang tid at lave en lokal arbejdstidsaftale. Det er nemlig vigtigt, at alle føler ejerskab, og at selve aftalen afspejler de lokale forhold. Viften på Ribelund var gennem en lang, men god proces

Det er afgørende, at alle føler ejerskab til den lokale arbejdstidsaftale. Desuden bør aftalen være skræddersyet til de lokale forhold. Det vil sige, at hvis målgruppen og behovene ændres, bør arbejdstidsaftalen også ændres.

Det er de to vigtigste erfaringer fra processen med at lave en arbejdstidsaftale på Viften, der er et tilbud for udviklingshæmmede på Ribelund med 8 beboere.

De 9 medarbejdere har de sidste par år tilrettelagt arbejdet ud fra en lokal arbejdstidsaftale, der er en variation over 3:3 modellen. På Viften hedder den 4:2 og dækker over, at to lange vagter på max 16 timer efterfølges af fire sammenhængende fridage.

Før den lokale proces gik i gang i 2002 hentedede daglig leder, Conny Poulsen, og hendes TR, Tove Laursen, ideer og inspiration fra andre arbejdspladser og forskellige konferencer om lokale arbejdstidsaftaler.

”Det var vigtigt for os, at vi tog os god tid til at diskutere fordele og ulemper ved en lokal arbejdstidsaftale. På den måde kunne vi også sikre, at vi fik lavet en aftale, som lige passede til den målgruppe som bor i huset,” forklarer Conny Poulsen.

I de efterfølgende måneder – på personalet møder og på uformelle møder – blev der derfor diskuteret arbejdstidsaftale.

”Vi stillede blandt andet hinanden spørgsmålet om, hvad der vil være det bedste og det værste ved at lave en lokal aftale. Vi brugte også en del tid på at diskutere fordele og ulemper for os selv, beboerne og vores familier”.

I begyndelsen var kun en del af personalet positivt, flere tog forbehold, og enkelte var helt imod.

Men i løbet af det næste halve år blev alle overbevist om, at der både var fordele for dem selv, beboerne, arbejdsmiljøet og familierne ved at begynde at arbejde efter en lokal arbejdstidsaftale.

I første omgang som et forsøg, men da alle ønskede at forsætte, er ordningen i dag gjort permanent.

”Vi har haft tid til at udvikle den helt rigtige aftale, ingen er blevet presset med i aftalen. Det tror jeg har været en stor del af succesen med vores aftale,” pointerer Conny Poulsen.

Hvor lang tid har I brugt på at lave jeres arbejdstidsaftale fra ide til færdig aftale?

	Respondenter	Procent
0-6 måneder	126	75,9%
7-12 måneder	30	18,1%
13-18 måneder	4	2,4%
19-24 måneder	2	1,2%
over 24 måneder	4	2,4%
I alt	119	100,0%

Alle faggrupper med i aftalen

Det dur ikke med en lokal arbejdstidsaftale, der kun dækker en enkelt faggruppe – hele arbejdspladsen skal med. Ellers opnår man ikke den ønskede fleksibilitet, lyder erfaringerne fra Bo og Naboskab Ågården ved Næstved

En lokal arbejdstidsaftale bør omfatte samtlige medarbejdere på en arbejdsplads. Det er en dårlig ide og giver ikke den ønskede fleksibilitet, hvis kun en del af medarbejderne arbejder efter en lokal aftale, og resten ikke gør.

”Hvis aftalen kun gælder for pædagogerne og ikke for omsorgsmedarbejderne, opnår man ikke den ønskede fleksibilitet, fordi de to grupper så vil arbejde efter to sæt regler”, siger Poul Thøfner, der er leder af institutionen Bo og Naboskab Ågården i Næstved.

Det er en stor institution med over 150 medarbejdere, der er tilknyttet forskellige afdelinger og huse. Ikke alle huse har en arbejdstidsaftale, men der, hvor der er lavet én, gælder den for hele huset.

”En arbejdstidsaftale er ikke noget man laver for en gruppe medarbejdere eller for en bestemt gruppe. Det er noget, man bør lave for hele ”huset” eller institutionen. Eller går hele ideen tabt,” pointerer Poul Thøfner.

”Det vil ikke give nogen mening på en lille arbejdsplads med 10 eller 15 medarbejder, hvis to faggrupper skal arbejde efter to sæt arbejdstidsregler”.

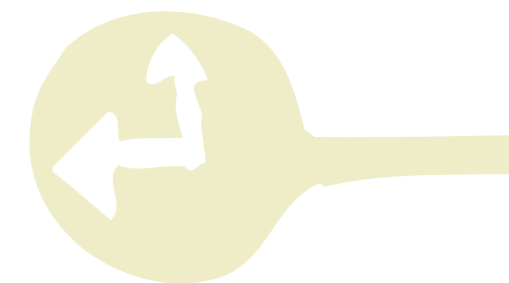
Ifølge Poul Thøfner er der da heller ikke noget, der forhindrer fælles arbejdstidsaftaler.

”Der intet i de forskellige faggruppers overskomster eller lignende, der forhindrer, at vi kan lave fælles aftaler om fleksibilitetstilbage i forbindelse med en lokal arbejdstidsaftale,” forklarer Poul Thøfner.

Ifølge den spørgeskemaundersøgelse, der er foretaget af SL og Amtsrådsforeningen, ser det ud til, at mange arbejdspladser gør som på Ågården: Laver lokale arbejdstidsaftaler, der dækker flere faggrupper.

Typisk omfatter de socialpædagogerne og omsorgsmedarbejderne, men det er heller

ikke normalt, at både sundhedspersonalet og servicemedarbejderne er med i aftalen. Flere har også kontorpersonalet som en del af aftalen.



Hvem er omfattet af arbejdstidsaftalen? Sæt gerne flere krydser

	Respondenter	Procent
SL'ere	144	86,2%
Servicemedarbejdere	36	21,6%
Kontorpersonale	19	11,4%
Omsorgsmedarbejdere	77	46,1%
Sundhedspersonale	50	29,9%
Andre	21	12,6%
I alt	167	100,0%



Boenheden Brinken i Nordjyllands Amt:

Frihed til at lave egen vagtplan

Vibeke Larsen og hendes kolleger har selv strikket deres vagtplan sammen, hvor alle har fået deres personlige ønsker opfyldt. Det har gjort det lettere at få arbejdsliv og fritid til at gå op i en højere enhed, men har også øget ansvarligheden

Nu er Vibeke Larsens friweekender ikke længere så hellige som tidligere, hvor hun kun havde fri hver anden weekend. Her skulle familie- og fritidsaktiviteter presses ind.

I dag arbejder hun kun hver tredje weekend og nyder den ekstra frihed, hvor weekendene ikke længere behøver at være så planlagte, men kan bruges til bare at slappe af og være spontan.

De ekstra friweekender er en del af en ny lokal arbejdstidsplan, som Vibeke Larsen og hendes ni kolleger har udarbejdet i fællesskab på boinstitutionen Brinken, hvor der bor 6 voksne med fysiske- og psykiske handicaps.

Men det er ikke alle, der har haft flere friweekender som et ønske til den nye arbejdstidsaftale. Nogle af kollegerne vil gerne arbejde hver anden weekend og så



måske i stedet slippe for lange vagter. Andre vil gerne møde tidligt eller gå før de andre. Enkelte har mange aftenvagter eller arbejder på deltid.

Det betyder, at medarbejdere med børn kan køre efter én vagtplan, mens ældre medarbejdere uden eller med store børn kan arbejde efter et helt andet og selvvalgt mønster.

Den nye arbejdstidsaftale har også givet mulighed for at spare timer op i en timebank, som man så kan bruge løs af efter behov.

”Da vi var blevet enige om at prøve, om vi kunne lave en aftale, hvor alles ønsker kunne tilgodeses, satte vi os omkring et bord og lagde ønsker frem. Og det lykkedes os at få puslespillet til at gå op – ikke så alle fik deres ønsker 100 procent opfyldt, men næsten,” forklarer Vibeke Hansen.

Hun var selv en smule skeptisk ved tanken om at skulle overgå til at arbejde efter en lokal arbejdstidsaftale.

”Men i dag hvor vi har arbejdet efter aftalen siden april, kunne jeg ikke drømme om at vende tilbage til det gamle system”.

Større ansvarsfølelse

”Dels har jeg fået en meget større indflydelse på, hvornår jeg vil arbejde, men jeg kan også nemmere i det daglige flekse og bytte, fordi vi selv har fået ansvaret for arbejdstidsplanlægningen,” siger Vibeke Hansen.

Og det øgede ansvar for arbejdsplanlægningen har påvirket medarbejdernes ansvarsfølelse overfor arbejdspladsen

”Tidligere tænkte vi straks i penge, hvis vi blev bedt om tage en ekstra time – i dag har vi et helt andet ansvar for at få tingene til at hænge sammen. Vi har selv lavet vagtplanerne, og så er det også vores ansvar at få enderne til at nå sammen – det kunne jo være mig selv, der fik behov for at gå tidligt næste gang”, forklarer hun.

Lidt ekstra i løn

Rent økonomisk er de fleste af de gamle tillæg afskaffet og i stedet konverteret til ét tillæg for fleksibilitet.

Men medarbejderne har også valgt at inddrage vikarbudgettet i aftalen, således at de dækker hinanden ind, der hvor der tidligere blev indkaldt eksterne vikarer.

”Det betyder, at vi har mulighed for at tjene lidt mere end tidligere. Og uden at vi egentlig arbejder mere – blot er nogle af vagterne lidt længere”, forklarer Vibeke Hansen, der selv har valgt at tage nogle lange weekendvagter for til gengæld at have fri to ud af tre weekender.

Når medarbejderne ikke arbejder mere end tidligere, selvom de nu vikarierer for hinanden, skyldes det, at afspadseringen er indregnet i den lokale arbejdstidsaftale.

Arbejdspsykolog Hans Jeppe Jeppesen:

Pas på dit helbred

Lange og sammenhængende vagter kan på sigt skade helbredet. Hensynet til arbejdsmiljøet bør derfor vægtes højt i planlægningen af arbejdstiden. Og det er nødvendigt med individuelle hensyn – eksempelvis til ældre medarbejdere

En ung pædagog kan rent fysisk holde til længere og flere sammenhængende vagter end en ældre kollega. Men også som ung skal man passe sit helbred.

Lange og skiftende vagter kan på sigt skabe stress og give mave/tarm- og hjerte/kar-sygdomme.

”Derfor er det vigtigt at tænke arbejdsmiljøet med ind helt fra start, hvis man går i gang med at udforme en lokal arbejdstidsaftale,” forklarer Hans Jeppe Jeppesen, der er arbejdspsykolog. Han har blandt andet undervist århusianske tillidsrepræsentanter fra SL i sammenhæng mellem arbejdstidsplanlægning og arbejdsmiljø.

Umiddelbart kan det virke, som om der kun er fordele ved at tage flere sammenhængende eller længere vagter mod til gengæld at få flere fridage eller oftere fri i weekenden.



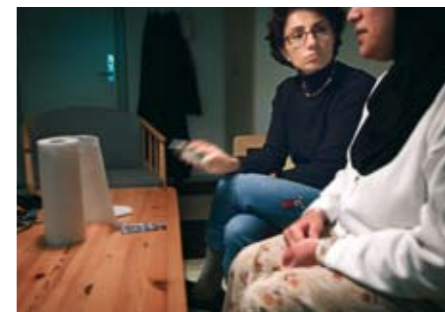
Men de sociale fordele harmonerer ikke altid med et godt arbejdsmiljø.

”At få flere friweekender eller flere fridage er måske rent socialt og i forhold til familien en bedre løsning, men hvis det betyder længere vagter og arbejdsperioder uden fridag, er det måske en dårlig løsning for helbredet,” forklarer Hans Jeppe Jeppesen, der tidligere har været tilknyttet et forsker-team i Center for Arbejdstidsforskning.

Men der findes intet ”bedste system” for alle.

”Derfor er det vigtigt, at hensynet til den enkeltes arbejdsmiljø kommer i fokus og bliver respekteret, når socialpædagoger og andre faggrupper på de sociale døgninstitutioner diskuterer lokale arbejdstidsaftaler”.

Hans Jeppe Jeppesen mener, hensynet til arbejdsmiljøet bør vægtes på linie med hensynet institutionens brugere og medarbejdernes ønsker om social fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet.



Alle skal ikke arbejde ens
At inddrage hensynet til arbejdsmiljøet i tilrettelæggelsen af en arbejdstidsaftale kan for eksempel være at aftale, at der skal tages individuelle hensyn.

”Alle behøver jo ikke have samme arbejdstidsønsker - behovene kan variere. En yngre medarbejder kan have andre ønsker end en ældre, og der skal tages særlig hensyn til eksempelvis en gravid medarbejder,” siger Hans Jeppe Jeppesen.

Og hensynet til de enkelte medarbejdere bør aftales og indgå i en aftale før eventuelle problemer opstår, fordi nogle medarbejdere er blevet presset for hårdt og måske bukker under for presset.

Hans Jeppe Jeppesen opfordrer derfor arbejdspladserne til at undersøge og debattere de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af en lokal arbejdstidsaftale, før den tages i brug.

”Der bør også altid efter en periode ske en opfølgning og en evaluering af en aftale, således at der er mulighed for at justere den – eksempelvis hvis nogle medarbejdere oplever, at der opstår problemer - arbejdsmæssigt, socialt eller helbredsmæssigt,” pointerer Hans Jeppe Jeppesen.

Inspiration og erfaringer

Hvis I overvejer at lave en lokal arbejdstidsaftale på din arbejdsplads, er det måske en god ide at hente inspiration og erfaringer hos andre, som allerede har lavet en aftale. Der er også udarbejdet forskellige vejledninger og inspirationsmateriale.

Det er nemt, hurtigt og gratis at få fat i dette inspirations- og erfaringsmateriale, da det kan downloades fra internettet.

Her kan du læse om, hvor du kan finde relevant materiale om lokale arbejdstidsaftaler.

Personaleweb.dk er en internetportal, der formidler erfaringer og værktøjer om personalepolitiske emner i amter og kommuner. Portalen drives i fællesskab af fagforeninger, Amtsrådsforeningen og KL og

har medarbejderrepræsentanter, tillidsfolk og ledere i amter og kommuner som målgruppe.

Personaleweb.dk har samlet et meget omfattende materiale om lokale arbejdstidsaftaler. Her kan I både finde evalueringsrapporter, nyhedsbreve, inspirationsmateriale og en lange række konkrete erfaringer fra arbejdspladser i den sociale sektor.

Personaleweb.dk har adressen: www.personaleweb.dk - søg under emnet "arbejdstid".

Socialpædagogernes Landsforbund (SL) har blandt andet formuleret nogle visioner for arbejdsplanlægningen. Desuden indeholder materialesættet "Den Gode Ar-

bejdsplads" - en drejebog om arbejdsplanlægning og tilrettelæggelse af arbejdstid. Drejebogen kan bruges som et konkret værktøj på arbejdspladserne

Du kan downloade materialet på adressen: www.sl.dk/ArbejdsMiljo/Arbejdsplanlaegning.aspx

På SL's hjemmeside (www.sl.dk) kan du også finde link til de enkelte amtskredse i SL. Mange kredse har lagt lokalt erfarings- og inspirationsmateriale ud på deres hjemmesider.

Branchearbejds miljørådet for Social og Sundhed (BAR-SoSu) har til opgave at udarbejde information, temamøder og uddannelse til arbejdspladserne om arbejdsmiljø.

BAR SoSus arbejde er målrettet sikkerhedsrepræsentanter og ledere på sygehuse, daginstitutioner, døgninstitutioner, plejehjem mv i amter og kommuner.

Branchearbejds miljørådet har blandt andet udarbejdet et temahæfte om arbejdstid og arbejdsmiljø.

Hæftet kan downloades på adressen: www.arbejdsMiljoweb.dk/Trivsel.asp

Center for Arbejdstidsforskning er et tværfagligt netværk af læger og arbejdspsykologer der forsker i sammenhængen mellem arbejdstid, arbejdsmiljø og helbred.

Forskerne har på deres hjemmeside offentliggjort en lang række undersøgelser og anbefalinger, som kan bruges direkte i forbindelse med arbejdspladsers diskussion eller udformning af lokale arbejdstidsaftaler.

Du kan læse om centrets anbefalinger på adressen: <http://hb.homepage.dk>

Aftaler om arbejdstid og arbejdsmiljø:

Udgivet af Amtsrådsforeningen og Socialpædagogernes Landsforbund

Redaktion:
Karsten Esbjerg (SL), Lisbeth Sørensen (ARF) og Marlene Scott Reinbacher (ARF)

Tekst og tilrettelæggelse:
journalist Claus Leick

Foto:
fotojournalist, Thomas Søndergaard

Illustration: Pernille Granath

Grafisk design: Johnny Kühn

Tryk: Schweitzer A/S, Vejle

Oplag: 2.500

Eftertryk er tilladt, dog med tydelig kildeangivelse. Foto i denne pjeces er taget på Lyngåskolen, Ellengårdens Familiepension i Århus og Bo og Naboskab, Næstved.

Ekstra eksemplarer af pjecen kan bestilles hos:

Amtsrådsforeningen: publ@arf.dk

Socialpædagogernes Landsforbund: sl@sl.dk



Aftaler om
arbejdstid og
arbejdsmiljø

