

KL

FOA
Socialpædagogerne
3F
Dansk Sygeplejeråd
Kost og Ernæringsforbundet

SAG-2023-02382

Tid: Den 9. februar 2024, kl. 07:10

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler om arbejdstid på det døgndækkede område med tilhørende protokollater inden for FOAs, Socialpædagogernes, 3Fs, Dansk Sygeplejeråds og Kost og Ernæringsforbundets forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for FOA, Socialpædagogerne, 3F, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker under forudsætning af, at der indgås forlig med Forhandlingsfællesskabet.

Aftaler:

- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – social- og sundhedspersonale (79.01)
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – syge/sundhedsplejersker og kostfagligt personale (79.03)
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11)

1. FORHØJELSE AF SÆRYDELSER

1.1. Forhøjelse af særydelser på 79.01

Pr. 1. januar 2025 forhøjes honorering for effektiv tjeneste, jf. § 13, stk. 2

- Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 5,12 %-point fra 30 % af timelønnen til 35,12 % af timelønnen
- Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 4,26 %-point fra 35 % af timelønnen til 39,26 % af timelønnen
- Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 1,71 %-point fra 30 % af timelønnen til 31,71 % af timelønnen

Udgift: 351,440 mio. kr.

Pr. 1. januar 2026 forhøjes honorering for effektiv tjeneste, jf. § 13, stk. 2

- Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 0,88 %-point fra 35,12 % af timelønnen til 36 % af timelønnen
- Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 0,74 %-point fra 39,26 % af timelønnen til 40 % af timelønnen
- Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 0,19 %-point fra 31,71 % af timelønnen til 32 % af timelønnen, se derudover fremrykning af lørdagstillæg, pkt. 3.1

Udgift: 60,464 mio. kr.

1.2. Forhøjelse af særydelser på 79.03

Pr. 1. januar 2025 forhøjes honorering for effektiv tjeneste, jf. § 13, stk. 2

- Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 5,12 %-point fra 30 % af timelønnen til 35,12 % af timelønnen
- Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 4,26 %-point fra 35 % af timelønnen til 39,26 % af timelønnen
- Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 1,71 %-point fra 30 % af timelønnen til 31,71 % af timelønnen

Udgift: 29,985 mio. kr.

Pr. 1. januar 2026 forhøjes honorering for effektiv tjeneste, jf. § 13, stk. 2

- Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 0,88 %-point fra 35,12 % af timelønnen til 36 % af timelønnen
- Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 0,74 %-point fra 39,26 % af timelønnen til 40 % af timelønnen
- Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 0,19 %-point fra 31,71 % af timelønnen til 32 % af timelønnen, se derudover fremrykning af lørdagstillæg, pkt. 3.1

Udgift: 5,157 mio. kr.

1.3. Forhøjelse af særydelser på 64.11

Pr. 1. januar 2025 forhøjes honorering for effektiv tjeneste, jf. § 13, stk. 2A (socialpædagoger)

- Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 8 %-point fra 25 % af timelønnen til 33 % af timelønnen
- Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 7 %-point fra 25,5 % af timelønnen til 32,5 % af timelønnen
- Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 2 %-point fra 20 % af timelønnen til 22 % af timelønnen, se derudover fremrykning af lørdagstillæg, pkt. 3.2

Pr. 1. januar 2025 forhøjes honorering for effektiv tjeneste, jf. § 13, stk. 2B (omsorgs- og pædagogmedhjælpere)

- Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 8 %-point fra 27,5 % af timelønnen til 35,5 % af timelønnen

- Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 7 %-point fra 28 % af timelønnen til 35 % af timelønnen
- Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 2 %-point fra 23 % af timelønnen til 25 % af timelønnen, se derudover fremrykning af lørdagstillæg, pkt. 3.2

Pr. 1. januar 2025 forhøjes honorering for effektiv tjeneste, jf. § 13, stk. 2C (pædagogiske assistenter)

- Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 8 %-point fra 26 % af timelønnen til 34 % af timelønnen
- Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 7 %-point fra 26,5 % af timelønnen til 33,5 % af timelønnen
- Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 2 %-point fra 21 % af timelønnen til 23 % af timelønnen, se derudover fremrykning af lørdagstillæg, pkt. 3.2

Udgift: 198,597 mio. kr.

2. FORHØJELSE AF PENSION AF SÆRYDELSE

2.1. Forhøjelse af pension af særydelser på 79.01

Pr. 1. januar 2025 forhøjes pension af udbetalte særydelser til månedslønnede pensionsberettigede ansatte, jf. § 13, stk. 4

- Aften- og nattillæg med [1,71] %-point fra 6 % til [7,71] %
- Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg med [5,12] %-point fra 2 % til [7,12] %

Udgift: [85,575] mio. kr.

Pr. 1. januar 2026 forhøjes pension af udbetalte særydelser til månedslønnede pensionsberettigede ansatte, jf. § 13, stk. 4

- Aften- og nattillæg med [0,29] %-point fra [7,71] % til [8] %
- Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg med [0,88] %-point fra [7,12] % til [8] %

Udgift: [14,641] mio. kr.

2.2. Forhøjelse af pension af særydelser på 79.03

Pr. 1. januar 2025 forhøjes pension af udbetalte særydelser til ansatte, jf. § 13, stk. 4

- Aften- og nattillæg med [2,56] %-point fra 5 % til [7,56] %
- Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg med [2,56] %-point fra 5 % til [7,56] %

Udgift: [6,542] mio. kr.

Pr. 1. januar 2026 forhøjes pension af udbetalte særydelser til ansatte, jf. § 13, stk. 4

- Aften- og nattillæg med [0,44] %-point fra [7,56] % til [8] %
- Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg med [0,44] %-point fra [7,56] % til [8] %

Udgift: [1,124] mio. kr.

2.3. Forhøjelse af pension af særydelser på 64.11

Pr. 1. januar 2025 forhøjes pension af udbetalte særydelser til månedslønnede pensionsberettigede ansatte, jf. § 13, stk. 5

- Aften- og nattillæg med [7] %-point fra 1 % til [8] %
- Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg med [7] %-point fra 1 % til [8] %

Udgift: [35,886] mio. kr.

3. FREMRYKNING AF LØRDAGSTILLÆG

3.1. Fremrykning af lørdagstillæg på 79.01 og 79.03

Pr. 1. januar 2026 honoreres for effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 06.00 og kl. 08.00 med 32 % af timelønnen, således at der honoreres for effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 06.00 og 24.00 med 32 % af timelønnen.

Udgift: 54,788 mio. kr.

3.2. Fremrykning af lørdagstillæg på 64.11

Pr. 1. januar 2025 honoreres for effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 06.00 og kl. 08.00, således at der honoreres for effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 06.00 og kl. 24.00

- For socialpædagoger, jf. § 13, stk. 2A, med 22 % af timelønnen
- For omsorgs- og pædagogmedhjælpere, jf. § 13, stk. 2B, med 25 % af timelønnen
- For pædagogiske assistenter, jf. § 13, stk. 2C, med 23 % af timelønnen

Udgift: 9,844 mio. kr.

4. ÆNDRING AF VAGTLÆNGDE

Den øvre grænse for vagtlængden forøges til 12 timer

Parterne er enige om at ændre § 4, stk. 2, om arbejdstidens længde, så der pr. 1. april 2024 gælder følgende:

”Længden af en normaltjeneste kan aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed, kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 12 timer. For deltidsansatte, der er ansat til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid under 30 timer, er der ikke fastsat en nedre grænse.”

5. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE

Parterne er enige om at ændre § 17 i 79.01 og 79.03, så der pr. 1. april 2024 gælder følgende:

”Vilkårene for frivilligt ekstra arbejde, herunder honorering, aftales lokalt, dog således at honorering af frivilligt ekstra arbejde sker med

den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over opgørelsesperioden.

Mellem lederen og den ansatte kan der inden for rammerne af den lokale aftale aftales frivilligt ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Bemærkning:

I forbindelse med indgåelse af aftaler henledes opmærksomheden på § 4 i Rammeaftale om deltidsarbejde.

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan fx finde anvendelse, hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og arbejdsopgaver. Det kan være ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.v. I disse situationer er der mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at benytte ekstern arbejdskraft fra vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt mer- og overarbejde kan finde sted, hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt fx i forbindelse med kollegers fravær på grund af sygdom, ferie, barns sygdom eller lignende.”

Det følger af trepartsaftalen af 4. december 2023 om løn- og arbejdsvilkår, at hensigten med at honorere med timeløn i forhold til 37 timer om ugen gennemsnitligt over opgørelsesperioden er at motivere flere til at gå på fuldtid og modvirke de strukturer, der i øjeblikket medvirker til, at mange vælger at arbejde på deltid, fordi der er større incitament hertil, frem for at tage fuldtidsbeskæftigelse.

6. PROTOKOLLAT OM FASTE VIKARER PÅ MÅNEDSLØN
KL, FOA, 3F og Socialpædagogerne er enige om at Protokollat 1 om faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan permanentgøres, jf. **bilag A**.

I Protokollat 1 i arbejdstidsaftale for 79.01 og 64.11 udgår følgende bestemmelse:

- § 1, stk. 3. (“Protokollatet gælder for perioden 1. oktober 2021 – 31. marts 2024.”)

Bestemmelserne om afløsningspersonale udgår af 64.11. I arbejdstidsaftale for pædagogisk område (64.11) udgår sætningerne om afløsningspersonale derfor i følgende bestemmelser:

- § 3, stk. 2 (2. sætning: ”Dette gælder ikke for afløsningspersonale” samt 3. sætning, første dot: ”Dette gælder ikke for afløsningspersonale”)

- § 3, stk. 3 (2. sætning: ”Dette gælder ikke for afløsningspersonale”)
- § 9, stk. 2 (2. sætning: ”Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale”)

Ansatte, der ved dette forligs indgåelse allerede er ansat som afløsningspersonale i henhold til 79.01, omfattes ikke af Protokollat 1, medmindre der opnås enighed herom lokalt mellem den ansatte og lederen. Bestemmelserne om afløsningspersonale for 79.01 gælder kun for allerede ansatte. Parterne er enige om at ændre følgende:

- § 3, stk. 2 (3. sætning, første dot: ”Dette gælder ikke for afløsningspersonale” (79.01: Det er ikke længere muligt at nyansætte som afløsningspersonale))
- § 3, stk. 3 (2. sætning: ”Dette gælder ikke for afløsningspersonale” (79.01: Det er ikke længere muligt at nyansætte som afløsningspersonale))
- § 9, stk. 2 (2. sætning: ”Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale” (79.01: Det er ikke længere muligt at nyansætte som afløsningspersonale))

7. UDVIKLINGSPROJEKTER

Parterne er enige om at videreføre følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- Projekt om mere information og bedre understøttelse af de lokale parter om døgnarbejdstidsaftalerne (FOA, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F, Socialpædagogerne, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og KL).
- Projekt om evaluering af protokollat 1 om Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan (FOA, Socialpædagogerne, 3F og KL).
- Projekt om understøttelse af den gode tjenesteplan og vagtplanlæggeres opgave (FOA, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F, Socialpædagogerne, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og KL).

Der er enighed om, at projekt om understøttelse af den gode tjenesteplan og vagtplanlæggeres opgave (FOA, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F, Socialpædagogerne, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og KL) udvides med nedenstående budgetforslag, under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser.

Budgetforslag: 0,50 mio. kr.

jf. bilag B.

8. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Parterne er enige om, at når der er indgået forlig med Forhandlingsfællesskabet foretages en regulering af trepartsmidlerne svarende til overenskomstforligets budgetvirkning i 2024. På baggrund af reguleringen korrigeres forhøjelsen af pension af særydelser. Dette sker med samme ændring i procentpoint for alle forhøjelser af pension af særydelser på de to aftaler 79.01 og 79.03 og med samme procentpoint for 64.11.

Det er en forudsætning for ikrafttrædelse af dette forlig, at det indgår i alle relevante organisationsforlig, som KL indgår med FOA, Socialpædagogerne, 3F, Dansk Sygeplejeråd og Kost og Ernæringsforbundet.

Såfremt organisationsforlig indgås på et eller flere af områderne, uden at dette forlig samtidig indgår i organisationsforliget, er det bortfaldet for samtlige parter.

Ændringer finansieres gennem midler i henhold til trepartsaftalen om løn- og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag C**.

9. AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redigeringen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2024, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

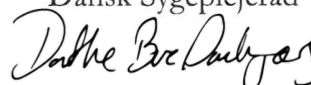
Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

For
KL



For
FOA

For
Dansk Sygeplejeråd



For
Socialpædagogerne

For
3F

For
Kost og Ernæringsforbundet

Protokollat om faste vikarer på månedsløn

Forord

Ansatte omfattet af dette protokollat (kaldet faste vikarer) er månedslønnet personale, som ikke med 4 ugers varsel kender alle sine komme- og gåtider i en tjenesteplan.

Der er ikke formelle krav til den opgaveløsning, som den faste vikar skal udføre, men der vil typisk være tale om dækning af vagter ved øvrigt personales fravær fx i forbindelse med planlagt frihed, ferie mv. Det er derfor sandsynligt, at den faste vikar kender nogle af vagterne, når tjenesteplanen udleveres, da allerede kendt fravær blandt øvrigt personale kan planlægges for den faste vikar i god tid.

Faste vikarer ansættes som månedslønnet personale med en ansættelse på et fast gennemsnitligt ugentligt timetal.

Faste vikarer er omfattet af arbejdstidsaftalerne 64.11 og 79.01, undtagen bestemmelser om at kende sine komme- og gåtider for 4 uger og med 4 ugers varsel jf. § 3, stk. 2 og stk. 3.

Faste vikarer skal som minimum kende fridøgn, søgnehelligdagsfrihed, fast afspadsering og allerede kendte vagter mv.

Ansættelse af faste vikarer er et godt alternativ til løst tilknyttede vikarer, da kontinuiteten og kvaliteten i opgaveløsningen bliver bedre, når der er tale om fast tilknyttet personale. Dermed forventer parterne også, at behovet for at anvende timelønnede vikarer mindskes betydeligt.

Det er parternes opfattelse, at der skal være en god lokal dialog, hvor følgende emner som minimum drøftes (emnerne er ikke udtømmende):

- Funktionsløn for ansættelse som fast vikar
- Samspillet mellem faste vikarer og øvrigt personale
- Hvor den faste vikar skal deltage i personalemøder
- Hvilken personaleleder den faste vikar refererer til

Aftale om løn, herunder både forhåndsafalt løn og individuel løn, indgås som i dag efter gældende regler om lokal løndannelse.

§ 1

Stk. 1

Dette protokollat omfatter alene faste vikarer, der følger arbejdstidsaftalen for social- og sundhedspersonale (79.01) og arbejdstidsaftalen for det døgnpædagogiske område (64.11).

Stk. 2

Det skal fremgå af den ansattes ansættelsesbrev, at vedkommende er ansat som fast vikar.

§ 2

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder, social- og sundhedspersonale (79.01) samt pædagogisk område (64.11) gælder for faste vikarer, bortset fra § 3, stk. 2 og stk. 3.

§ 3

Den ansatte skal være bekendt med tjenesteplanen mindst 4 uger forud. Tjenesteplanen drøftes med den ansatte. Tjenesteplanen skal som minimum indeholde oplysning om placering af:

- Fridøgn
- Feriedage
- Sønehelligdagsfrihed
- Løbende afspadsering
- Allerede kendte vagter

Bemærkning

Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer der er sket nedskrivning med i forbindelse med en eller flere sønehelligdage.

§ 4

Stk. 1

Faste vikarer er i øvrigt omfattet af de samme regler som det øvrige personale, herunder aftale om lokal løndannelse.

Stk. 2

Det bør lokalt drøftes, hvordan man forventningsafstemmer arbejdsgivers behov for fleksibilitet med den ansattes behov for forudsigelighed.

Bemærkning

Rådighedstjeneste, jf. arbejdstidsaftalernes kapitel 5 om rådighedstjeneste, skal planlægges eller aftales.

Udviklingsprojekter

Projekt om mere information og bedre understøttelse af de lokale parter om døgnarbejdstidsaftalerne (KL, FOA, 3F, Socialpædagogerne, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet)

De centrale parter er enige om at fortsætte projektet med henblik på at understøtte de lokale parter, der anvender og arbejder under reglerne for døgnarbejdstid. Parterne har et fælles ønske om, at aftalerne skal være lettere at forstå og administrere. Fokus skal være på god arbejdstilrettelæggelse i forhold til kerneopgaven og at understøtte attraktive arbejdspladser.

Døgnarbejdstidsreglerne gennemgik større ændringer ved O.15 og blev harmoniseret på tværs af ældre-sundhed- og handicapområderne, så alle tre aftaler nu kun har helt små forskelle, fordi der er forskellige behov.

Projektets parter har i overenskomstperioden udarbejdet en fælles vejledning til døgnarbejdstidsreglerne under projektet. Den fælles vejledning uddyber reglerne og indeholder eksempler for at illustrere reglerne. Vejledningen indeholder også et fokus på den gode dialog på arbejdspladsen.

Parterne er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt foretages regelændringer. Parterne har iværksat fælles initiativer og projekter, der bl.a. skal medvirke til at understøtte såvel regel forståelse som den lokale dialog på arbejdspladsen. Parterne har fokus på, at lokale drøftelser er en vigtig del af arbejdspladsens arbejdstilrettelæggelse med henblik på at sikre tilstedeværelse af nødvendige kompetencer med hensyntagen til medarbejdernes balance mellem arbejdsliv og privatliv. Samtidig er lokal dialog et vigtigt redskab for at skabe mulighed for at medarbejderne kan få indflydelse på egen arbejdstid. Parterne er enige om, at lokal dialog og god arbejdsplanlægning understøtter, at flere vælger ansættelse på fuld tid, således at arbejdstiden øges over opgørelsesperioden.

På baggrund af ovenstående er parterne enige om at udvikle nye produkter, der kan understøtte de lokale parter. Projektet kan fx indeholde følgende elementer:

- Udvikling af produkter i løbet af perioden til at understøtte forståelsen og anvendelsen af arbejdstidsreglerne for ledere, TR og medarbejdere som arbejder med og under reglerne. Disse produkter kan have forskellige former som fx video, foldere, digitale værktøjer og Q&A redskaber.
- At der med udgangspunkt i arbejdstidsaftalernes forord udvikles produkter til at understøtte den lokale dialog på arbejdspladsen.

Derudover aftales følgende ændringer:

- Redaktionel tilpasning af arbejdstidsaftalens bestemmelser i fælles vejledning til døgnarbejdstidsreglerne, således at de ved OK24 aftalte ændringer indarbejdes.
- Opdatering af nuværende vejledning mellem FOA og KL om søgnehelligdage sammen med de organisationer, der er med i projektet, så det bliver et fælles produkt.

Parterne er enige om, at lokale aftaler om nedsættelse af hviletiden til 8 timer kan medvirke til mere lokal fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Aftaleparterne er derfor enige om, at lokale aftaler om nedsættelse af hviletiden til 8 timer udbredes mere for social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og på det pædagogiske og socialpædagogiske døgnområde.

Derfor aftales følgende:

- At der med udgangspunkt i arbejdstidsaftalernes forord udvikles produkter til at sikre en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, herunder muligheden for at aftale nedsættelse af hviletid.
- I fællesvejledningen indarbejdes tekst om den fleksibilitet som lokale aftaler om nedsættelse af hviletiden kan skabe.

Ovenstående opstilling er ikke udtømmende.

Projektet er aftalt og finansieret ved OK21 med en projektsum på 1,5 mio. kr.

Projekt om understøttelse af den gode tjenesteplan og vagtplanlæggeres opgave (KL, FOA, 3F, Socialpædagogerne, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet)

Det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette kompetencer er til stede på rette tid og sted. Det gælder både i forhold til planlægning af arbejdstiden, men også i situationer, hvor der er behov for at foretage ændringer i den allerede planlagte vagtplan. Her spiller vagtplanlæggeren en vigtig rolle i at sikre dækning af vagter og håndtere eventuelle ændringer eller fravær for at opretholde en smidig og optimal drift. En god tjenesteplan understøtter en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere oplever færre ændringer. Samtidig er parterne enige om, at en god arbejdstilrettelæggelse understøtter motivationen til arbejde på fuldtid.

Parterne er derfor enige om at igangsætte et projekt, der sætter fokus på understøttelse af vagtplanlæggerens arbejde.

Parterne er enige om, at projektet indeholder en fælles afdækning, der gør parterne klogere på vagtplanlæggerens opgave samt kommunernes organisering og placering af opgaven.

På baggrund af erfaringsindsamlingen kan parterne i fællesskab udarbejde inspirationsmateriale til understøttelse af vagtplanlægningsopgaven.

Projektet kan også indeholde fokus på udviklingsmuligheder i forhold til vagtplanlægningsopgaven, fx udvikling og afprøvning af redskaber, undervisningsmateriale eller andre produkter der kan understøtte vagtplanlæggeren i den praktiske håndtering af aftalens rammer.

Parterne er enige om, at lokale repræsentanter kan inddrages i arbejdet.

Parterne indstiller forslaget til AUA med en samlet projektsum på 1,25 mio. kr., hvoraf 0,75 mio. kr. er aftalt og finansieret ved OK21.

Projekt om evaluering af forsøgsordning om faste vikarer jf. Protokollat 1 (KL, FOA, Socialpædagogerne og 3F)

Parterne har i perioden evalueret forsøgsordning om faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan.

Evalueringen har vist, at ordningen skaber mere kontinuitet i opgaveløsningen. Evalueringen viser samtidig, at protokollatet resulterer i færre ændringer i tjenesteplanen og et lavere sygefravær, hvilket er med til at skabe attraktive arbejdspladser. På den baggrund har parterne valgt at permanentgøre ordningen om faste vikarer jf. Protokollat 1.

Parterne er enige om, at der i perioden videreføres projekt om faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan med henblik på at understøtte kommunernes brug af protokollat 1 om faste vikarer, som parterne ved OK24 har permanentgjort i arbejdstidsaftalerne 79.01 og 64.11.

Parterne har i overenskomstperioden skabt klarhed over, hvordan og i hvilket omfang kommunerne anvender protokollatet, som blev aftalt som en forsøgsordning ved OK21.

Parterne er på baggrund heraf enige om at udbrede kendskabet til protokollatet og mulighederne i dets anvendelse.

Projektet er aftalt ved OK21 og finansieret med en projektsum på 1,0 mio. kr.

