

6. maj 2020

Til tillidsrepræsentanterne på FU-området

Kære ledere og tillidsvalgte

I arbejder hårdt for at løse den meget komplekse opgave, som det er at genåbne klubberne gradvist og kontrolleret. Det har været nødvendigt for alle arbejdspladser at gentænke praksis hos samtlige medarbejdere, børn, unge og forældre - og skabe foranstaltninger, som lever op til retningslinjerne fra Sundhedsstyrelsen. Vi ved at det har været og er en svær og kompleks opgave, der udfordrer jer både pædagogisk og arbejdsmiljømæssigt. I fortjener stor ros og anerkendelse for jeres enorme indsats.

I den kommende tid skal I så vidt det overhovedet er muligt planlægge så alle fortsat kan møde ind til en sikker hverdag, med Sundhedsstyrelsens retningslinjer som grundlag. Hver for sig arbejder I hårdt for at mindske smittespredning, samtidigt med at hverdagen bliver så tryk og forudsigelig som muligt. Vi opfordrer jer til fortsat at betrykke alle medarbejdere - med god dialog og lokale løsninger. I har som ledere og tillidsvalgte en særlig forpligtigelse til at have et skærpet blik for trivsel og arbejdsmiljø i denne periode. Det er ydermere en periode med megen kommunikation at forholde sig til: Ved tvivlsspørgsmål og manglende enighed kan I hente hjælp via ledelseslinje og faglige organisationer.

Med de konkrete tiltag for et højt hygiejneniveau og organisering af god plads og udetid til børnene og de unge, har mange medarbejdere oplevet ændrede arbejdstider og opgaver, og I har skullet ændre i bemandingen. Vær opmærksomme på, at ændringer for medarbejderne altid sker inden for de gældende arbejdstidsregler og overenskomster.

Det gælder ikke mindst i forhold til ansættelser, mer- og overarbejde og vilkårene for medarbejdere i fleksjob og i seniorordning samt risikogrupper, hvilket har affødt spørgsmål til tillæg, varsler og overtidsbetaling. Også her vil vi understrege, at alle tiltag skal ske inden for gældende arbejdstidsregler. Derfor får I dette brev med en opsamling på nuværende regler og tiltag for at sikre tilstrækkelig arbejdskraft.

Diverse forhold vedrørende ekstra arbejdskraft i forbindelse med genåbning

Sikring af stabil drift i SFO

Kriseledelsen i Børn og Unge har besluttet at opretholde princippet om at SFO'erne skal holdes i drift, før FU, derfor kan det, i særligt nødvendige tilfælde, blive aktuelt at overføre personale fra klub til SFO, sådan at driften kan opretholdes. Børn og Unge og BUPL har derfor indgået en aftale om vilkårene for dette. Aftalen er vedhæftet.

Midlertidig ansættelse i forbindelse med gradvis genåbning

Ved behov for at ansætte ekstra personale midlertidigt for at kunne håndtere ekstraopgaver i forbindelse med den gradvise genåbning af klubberne i relation til Covid-19 situationen, skal der være opmærksomhed på flere forhold. Hvis der er tale om en ansættelse af mere end 1 måneds varighed, skal ansættelse ske på månedsløn. Den midlertidige ansættelse skal ske som en opgavebegrænset ansættelse – som udgangspunkt uden en slutdato. Det tilstræbes, at den enkelte midlertidigt ansatte får så mange timer som muligt i forhold til planlægningen på det enkelte tjenestested.

Ansættelsen ophører uden yderlige varsel, når opgaven er ophørt. Men lederne skal naturligvis så tidligt som muligt orientere de pågældende medarbejdere om, hvornår opgaven ophører.

Følgende tekst skal anvendes til ansættelsesbrevet: "Opgavebegrænsningen begrundes i, at tjenestestedet samlet set har ekstra opgaver forbundet med situationen med Covid-19, som tjenestestedet har behov for ekstra arbejdskraft til at løse. Ansættelsen afsluttes uden yderligere varsel, når der ikke længere er et behov for den ekstra arbejdskraft som følge af Covid-19. Din leder vil så tidligt som muligt orientere dig om datoen for din fratrædelse."

Muligheder for at skaffe ekstra arbejdskraft

Aarhus Kommune har etableret en jobbank hvor interesserede, har mulighed for at tilmelde sig, som midlertidig corona-assistance. Derudover er der også et samarbejde med relevante A-kasser og jobcenteret. Kontakt Personale på: MBU-Admin-Personale (personale@mbu.aarhus.dk) for at høre nærmere om mulighederne.

Flere timer til allerede ansatte

Det er muligt at få mere arbejdskraft ved at allerede ansatte medarbejdere får flere timer. Det er væsentligt, at dette sker på baggrund af en god dialog mellem leder og medarbejder, hvor der blandt andet tages højde for individuelle forhold for den enkelte. Udgangspunktet er, at der laves individuelle aftaler mellem leder og medarbejder om at få flere timer. Herunder en drøftelse af, om medarbejderen foretrækker at få merarbejde eller at gå op i tid for en periode.

Der kan dog være situationer, hvor det ikke er muligt at indgå (frivillige) aftaler med medarbejderne om at tage flere timer, og hvor tjenestestedet er afhængigt af, at medarbejdere får flere timer. I de situationer kan den enkelte medarbejder blive varslet merarbejde jf. de almindelige varsler herfor. Eller de kan blive pålagt at gå op i tid for en periode. I sidstnævnte tilfælde skal den faglige organisation inddrages i drøftelserne.

Der er flere muligheder for, at allerede ansatte får flere timer:

1. Merarbejde

Merarbejde er de (ekstra)timer en ansat arbejder mere, end der er angivet i ansættelsesbrevet. Der kan indgås aftale mellem leder og medarbejder om, at medarbejderen får merarbejde. Dette vil ske jf. den almindelige procedure for varsling om ændringer i tjenesteplanen (eller med forkortet varsel, hvis parterne aftaler dette).

Udgangspunktet er, at de ekstra timer udbetales, medmindre leder og medarbejder aftaler afspadsring.

2. Op i tid for en periode

Der kan indgås aftale mellem leder og medarbejder om, at medarbejderen for en periode går op i tid og således får ændret sin beskæftigelsesgrad. Der vil være tale om en opgavebegrænset ændring af beskæftigelsesgraden.

Hvis leder og medarbejder aftaler en midlertidig ændring i beskæftigelsesgraden, skal denne vedhæftede skabelon anvendes.

En kopi af orienteringen udleveres til medarbejderens TR.

Skabelon vedr. "Midlertidige ændringer i arbejdstid" er vedhæftet denne mail og kan også findes på intra under Personaleforhold.

3. Overarbejde

Såfremt antallet af præsterede arbejdstimer overstiger den for en fuldtidsansat højeste arbejdstid inden for normperioden, ydes overarbejdsbetaling herfor jf. gældende overenskomst.

Ansatte med seniorordninger

Medarbejdere, der har en seniorordning med nedsat tid, kan som udgangspunkt ikke pålægges at gå op i tid. Hvis et ansættelsessted ikke har andre muligheder for at skaffe ekstra arbejdskraft, kan det ikke ske uden forudgående kontakt til Personale.

I de tilfælde, hvor en medarbejder, der er på seniorordning, gerne vil påtage sig flere timer, skal lederen kontakte Personale, idet der skal laves en særlig aftale i forhold disse medarbejders ansættelsesvilkår. Aftalen indgås mellem Børn og Unge/Personale og den forhandlingsberettigede faglige organisation.

Registrering af arbejdstid

Registrering fortsætter uændret. Det vil sige at medarbejdere fortsat skal registreres med planlagt arbejdstid i tjenestetidsskemaet.

Fortsat samarbejde om opgaven

Vi ved at tiden ved er knap, men vi vil alligevel endnu engang opfordre jer til at finde løsninger i fællesskab. Dette kan betyde et større tidsforbrug for de tillidsvalgte i denne særlige periode, et ekstra LMU-møde, et kort dagligt møde mellem leder og tillidsrepræsentant eller lignende. Som Børn og Unge og faglige organisationer bestræber vi os på at være i løbende dialog og finde de bedste løsninger i forbindelse med Covid 19-situationen.

Med venlig hilsen

Marianne Gilbert, formand BUPL Århus

Karina Møller, Børn og Unge-chef