

Lokalt kollektivavtal om heltid inom förvaltningen för funktionsstöd, Göteborgs Stad med Kommunal

Bilaga 1 till protokoll, lokalt kollektivavtal om heltid, förvaltningen för funktionsstöd

§ 1 Inledning

Avtalet är framtaget i syfte att möjliggöra och säkerställa heltid som norm. Att göra heltidsarbete till det normala är en viktig del i arbetet för ett jämställt arbetsliv och för att fullt ut ta tillvara den kompetens som finns hos de medarbetare som arbetar inom stadens verksamheter. För att klara behovet av kompetensförsörjning är det viktigt med en hållbar arbetstidsförläggning som utgår från behovet för dem vi är till för. Parterna betonar vikten av att hanteringen och utformningen av avtalet också ska skapa förutsättningar för medarbetarnas delaktighet och inflytande i frågor om arbetstider och arbetstidsförläggning. Detta genom att arbetsplatsträffen, APT lyfts fram som det forum där frågor som rör arbetstider och bemanning ska vara en naturlig del i dialogen kopplat till verksamhetsutveckling och arbetsmiljö för medarbetare på arbetsplatsen.

Med detta avtal betonas vikten av att, utöver anställningar på heltid, fortsatt bedriva ett aktivt arbete för att medarbetare också ska arbeta heltid. När fler arbetar heltid skapas goda förutsättningar för kontinuitet och kvalitet i verksamheten. Göteborgs Stad har haft avtal om rätt till heltid sedan 2011. I och med detta avtal förtydligas att parterna är överens om ett fortsatt arbete inom förvaltningen för funktionsstöd, för att säkerställa att arbete på heltid är normen.

- Inom förvaltningen för funktionsstöd är heltidsarbete norm. Det innebär att medarbetare ska anställas på heltid och för att faktiskt arbeta heltid. Medarbetare som arbetar deltid kan välja att behålla sin lägre sysselsättningsgrad.

Utifrån medarbetarens eget initiativ kan anställning i undantagsfall ske på deltid.

- Vid arbete på deltid ska chef och medarbetare i dialog undersöka och samtala om det finns något i arbetssituationen som skulle kunna förändras för att möjliggöra arbete på heltid. Detta görs bland annat i dialog vid utvecklingssamtal.

§ 2 Avtalet omfattar och reglerar

Avtalet omfattar månadsavlönade medarbetare inom Kommunals avtalsområde i förvaltningen för funktionsstöd och reglerar förutsättningar för samarbete vid schemaläggning. Anställda på PAN-avtal omfattas inte.

Huvudöverenskommelse med Kommunal, HÖK och Allmänna Bestämmelser, AB med bilagor, Arbetstidslagen, ATL och Arbetsmiljölagen, AML gäller om inte annat anges i detta avtal.

§ 3 Samarbete i bemannings- och schemafrågor

Avtalet ger förutsättningar för samarbete i bemannings- och schemafrågor. Samarbete vid schemaläggning innebär större möjligheter att lägga scheman som möter individuella förutsättningar hos medarbetare. Planerad bemanning med månadsavlönade medarbetare med relevant kompetens är en förutsättning för att kunna möta behoven i verksamheten. Samarbetet ger ökade möjligheter till kontinuitet i verksamheten, minskat behov av timavlönad personal och hållbar arbetsmiljö.

Parterna betonar vikten av att medarbetare har en tydlig organisatorisk tillhörighet där medarbetaren gör huvuddelen av sin arbetstid. Det ska vara tydligt för varje medarbetare:

- vilka som är de närmaste kollegorna
- vem som är närmaste chef med ansvar för personal, budget, verksamhet och arbetsmiljö

Detta är viktigt ur ett medarbetarperspektiv och en förutsättning för en väl fungerande verksamhet med kontinuitet för brukare och där medarbetare har möjlighet att fullgöra sina uppdrag på arbetsplatsen.

Definitioner

Med *samarbetsområde* avses de enhetschefer som samarbetar i schemalägnings- och bemanningsfrågor.

Med *samarbetstid* avses ett schemalagt arbetspass där medarbetaren ännu inte vet var hen ska arbeta. Arbetspasset utförs på enhet/arbetsplats där det finns eller uppstår behov alternativt så är medarbetaren kvar på den ordinarie arbetsplatsen.

Med *arbetsplats* avses i detta avtal medarbetarens organisatoriska tillhörighet, där arbetsplatsträff, APT, genomförs tillsammans med kollegor och närmaste chef.

§ 4 Samarbetsområden

Samarbete i bemannings- och schemafrågor sker utifrån behov hos brukare kopplat till kompetens och erfarenhet hos medarbetare med hänsyn till geografiska och organisatoriska förutsättningar.

Detta avtal reglerar schemalagd tid i av chef beslutat schema. Genom att chefer samplanerar inom ett samarbetsområde kan arbetspass:

- vara schemalagt på en annan arbetsplats än den ordinarie
- vara schemalagt som samarbetstid

Samarbetstid är ett fast arbetspass som läggs in vid schemaläggning i de fall där personalresursen är större än bemanningskravet. Genom att schemalägga arbetspass utöver bemanningskravet ges förutsättningar för en jämnare bemanning med högre andel månadsavlönade kollegor vid korttidsfrånvaro.

Under ett arbetspass kan viss del av arbetstiden förläggas på en annan arbetsplats. Det är vid förläggning av arbetstid del av dag särskilt viktigt att förutsättningarna är tydliggjorda för berörda medarbetare.

Huvudspåret i detta avtal är att:

- ett samarbetsområde utgörs av tre enhetschefer som samarbetar i schema- och bemanningsfrågor
- en medarbetare kan ha arbetspass på fler arbetsplatser inom samarbetsområdet utöver den ordinarie arbetsplatsen där huvuddelen av arbetstiden utförs

I vissa verksamheter finns redan upparbetade samarbeten som kan ligga till grund för de samarbetsområden som ska fastställas inom ramen för detta avtal.

Samverkan inför fastställande av samarbetsområde och arbetsformer

Samarbetsområde och arbetsformer hanteras genom dialog och samverkan inom ramen för förvaltningens samverkansorganisation och lokalt kollektivavtal om samverkan, Samverkan Göteborg.

Parterna betonar att särskild vikt ska läggas vid dialog i arbetsgruppen i de fall arbetspass kan komma att förläggas i olika verksamheter där arbetsmetoder skiljer sig åt och därmed även krav på erfarenhet, kompetens och individuella förutsättningar hos berörda medarbetare. Dialogen i arbetsgruppen ska i första hand utgå från att de medarbetare som så önskar ges möjlighet till breddat uppdrag genom arbete i annan verksamhet.

§ 5 Specifika förutsättningar som innebär avvikande hantering

Särskilt inom personlig assistans

Utifrån verksamhetens karaktär ser förutsättningarna för samarbete i bemannings- och schemafrågor annorlunda ut för verksamhet inom personlig assistans. Inom personlig assistans är huvudspåret att:

- verksamhetens enhetschefer samarbetar och samplanerar i schema- och bemanningsfrågor
- en medarbetare kan ha arbetspass på flera arbetsplatser inom samarbetsområdet utöver den ordinarie arbetsplatsen där huvuddelen av arbetstiden utförs

Inom personlig assistans kan schemalagd tid i av chef beslutat schema vid vissa oförutsedda förändringar i verksamheten omvandlas till samarbetstid i schema. Med oförutsedda förändringar avses exempelvis att arbetsplatsen upphör när assistansanvändare flyttar eller vid förändringar i beslut. Berörda medarbetare ska så tidigt som möjligt informeras om behovet av förändringar.

Förutsättningar för heltid inom viss verksamhet

Detta avtal reglerar rätt till heltid för månadsavlönade medarbetare inom Kommunals avtalsområde. För att nå anställning på heltid för anställda inom vissa verksamheter krävs en annan typ av hantering, exempelvis genom att erbjuda tjänstgöring i en ytterligare verksamhet. Detta gäller verksamheter där karaktären på utförandet avviker från förvaltningens huvudsakliga verksamheter, exempelvis inom verksamheter som när avtalet skrivs är benämnda, Ledsagning, Lägrverksamhet, Avlösarservice. Vid inrättande av ny verksamhet i förvaltningen ska heltidsavtalet beaktas. I de fall arbetsgivaren bedömer att nyinrättad verksamhet inte ska omfattas av detta avtal ska kontakt tas med Kommunal för bedömning om eventuell översyn av avtalet.

När detta avtal skrivs konstaterar arbetsgivaren att det inte finns förutsättningar i verksamheten att erbjuda heltidsanställning för samtliga anställda med tjänstgöring ständigt natt.

För medarbetare anställda på deltid med tjänstgöring ständigt natt, är det möjligt med ytterligare tjänstgöring. I de fall ytterligare tjänstgöring förläggs på annan tid än natt ska medarbetaren behålla arbetstidsmättet för ständigt natt. *Notera att detta enbart kan göras på medarbetarens eget initiativ.*

Parterna betonar vikten av att förvaltningen ska arbeta för att utveckla arbetsformer som gör arbete på heltid till norm för alla medarbetare med tjänstgöring ständigt natt.

§ 6 Samarbete i schema- och bemanningsfrågor – Arbetsmiljö och samverkan

Arbetstidsförläggning är en viktig arbetsmiljöfråga och hanteras inom ramen för det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg. Varje chef ansvarar för att i dialog lyfta arbetstids- och schemafrågor med sina medarbetare. Utgångspunkten för dialogen är en hållbar arbetstidsförläggning som beaktar såväl medarbetarnas som verksamhetens behov.

Parterna ser att det är av stor vikt att förvaltningen fortsätter arbeta aktivt med arbetsmiljö och utveckling av verksamheten för att säkerställa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Detta för att säkerställa förutsättningar för att kombinera arbetsliv och privatliv och där medarbetare kan och vill arbeta heltid. Att förvaltningen för funktionsstöd är en attraktiv arbetsgivare ger förutsättningar för att bedriva verksamhet med god kvalitet och som gynnar dem vi är till för.

Utvecklingssamtal

Vid utvecklingssamtalen möts medarbetare och chef för samtal om medarbetarens individuella arbetssituation och förutsättningar kopplat till verksamhetens behov. Där lyfts även behov av kompetensutveckling, introduktion och stöd för att rusta och skapa trygghet för medarbetare att möta nya behov och situationer i vardagen. Utvecklingssamtal ska dokumenteras enligt rutin.

Arbetsplatsträff, APT

APT utgör basen för samverkansorganisationen och väl fungerande APT skapar förutsättningar för delaktighet för medarbetarna i frågor som rör verksamheten och dess utveckling. Huvuddelen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, sker på APT där medarbetare och chef regelbundet undersöker arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Detta görs bland annat genom den löpande dialogen på APT och genom arbetsmiljöronder som regelbundet följs upp. Förändring och uppföljning av arbetstidens förläggning är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ger underlag för dialog och åtgärder kring bland annat arbetsbelastning och hur arbetet är organiserat.

På APT förs, utifrån detta avtal, dialog om samarbetsområde samt arbetsformer. På APT deltar skyddsombud i dialogen tillsammans med chef och medarbetare. Skyddsombudet representerar i sin roll samtliga medarbetare på enheten. Dialogen utgår från:

- Medarbetarnas kompetens, erfarenhet och förutsättningar (förutsättningar på individnivå lyfts i samtal medarbetare - chef)
- Närhetsprincip och geografisk förutsättning
- Organisatoriska förutsättningar

En riskbedömning ska göras vid införande samt inför förändring av samarbetsområden för att undersöka och bedöma eventuella risker samt vid behov identifiera åtgärder. Riskbedömning genomförs även inför förändrade arbetssätt/arbetsformer som ligger utanför dagliga/löpande förändringar i verksamheten. Chef ansvarar för att dialog förs med medarbetare och dokumenteras vid APT samt att riskbedömning genomförs med behörigt skyddsombud.

Partssamverkan

I förvaltningens samverkansgrupper förs övergripande dialog om principiella frågor som rör arbetstidsförläggning och arbetsmiljö. Där genomförs uppföljning och kontroll av de övergripande åtgärder som initierats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Efter hantering på APT lyfts förslag till samarbetsområde och förändrade arbetsformer till samverkansgrupp för partssamverkan inför det beslut arbetsgivaren sedan ska fatta.

Arbetsgivaren är ansvarig för att samverkan genomförs enligt det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg samt att riskbedömningar genomförs utifrån SAM. Eventuell oenighet vid partssamverkan hanteras enligt principerna i samverkansavtalet. I samverkansavtalet regleras även möjligheten för förbund att begära att en viss fråga i dess helhet förhandlas enligt Lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL.

§ 7 Grundschemata och arbetstidsförläggning

I lönesystemet finns ett grundschema registrerat som anger fridagar och en arbetstidsförläggning som uppfyller det arbetstidsvillkor som framgår av den anställdes anställningsavtal.

Delade turer får inte förekomma. Om den schemalagda rasten överstiger 60 minuter betraktas detta som en delad tur.

Ett arbetspass kan i undantagsfall understiga 5 timmar för heltidsarbetande respektive 4 timmar för deltidsarbetande arbetstagare. Undantag kan till exempel göras för deltagande vid APT och kortare kompetensutvecklingsinsatser. Undantag kan även göras då medarbetaren själv önskar det under förutsättning att ansvarig chef bedömer att verksamhetens behov tillgodoses. Vid frånvaro på grund av vård av barn eller annan beviljad tjänstledighet på arbetsdag som endast omfattar APT eller kortare kompetensutvecklingsinsats görs frånvaroavdrag per timma.

Utifrån nuvarande skrivelse i Huvudöverenskommelse med Kommunal, HÖK anges att medarbetare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra-veckorsperiod. Med detta avtal följer att en medarbetare under en period av 12 veckor ska tillförsäkras 27 fridagar, oavsett om schemaperioden är uppdelad på fyra eller sex veckor.

Parternas intentioner – Bilaga 2 till protokoll, lokalt kollektivavtal om heltid inom förvaltningen för funktionsstöd, Göteborgs Stad

Implementering av avtalet

Parterna betonar vikten av en väl genomarbetad implementering av avtalet. För att intentionerna i avtalet ska få genomslag och bidra till nya arbetssätt krävs att stödmaterial tas fram i förvaltningen för att användas av bland annat chef och medarbetare på APT.

I stödmaterialiet ska förutsättningarna för de dialoger som ska genomföras på APT inför fastställande av samarbetsområden och arbetsformer tydliggöras.

Parterna har under förhandlingen identifierat ett antal områden att lyfta fram och belysa i samband med implementering av ett nytt avtal och i de dialoger som ska genomföras på APT:

- Vad som avses med att huvuddelen av arbetstiden görs där medarbetaren har sin organisatoriska tillhörighet/arbetsplats
- Begränsning av antal arbetsplatser per medarbetare inom samarbetsområdet
- Förutsättningar för arbete på annan arbetsplats än den ordinarie
- Förutsättningar i de fall viss del av arbetspasset förläggs på annan arbetsplats
- Ansvar och roller i schema- och bemanningsfrågor, arbetstidsregler samt medarbetares delaktighet i arbetstids- och bemanningsfrågor

Stödmaterial tas fram av arbetsgivaren och stäms av med Kommunal som ges möjlighet att lämna synpunkter.

I samband med att parterna tecknar nytt avtal ska även en gemensam information tas fram av parterna.

Samarbete i bemannings- och schemafrågor

I avtalet betonas att parterna är överens om vikten av att medarbetare har en tydlig organisatorisk tillhörighet, en ordinarie enhet/arbetsplats, där den huvudsakliga arbetstiden utförs. Inom förvaltningen för funktionsstöd finns en stor mängd verksamheter med mycket skilda förutsättningar. Det har därför inte varit möjligt att i avtalstexten beskriva hur det ska se ut i respektive verksamhet.

Kommunal påtalar att de under pågående förhandlingar vid upprepade tillfällen lyft vikten av att arbetstagarna ska ha en reglerad omfattning av antal arbetspass som utförs på annan arbetsplats än den ordinarie under schemaperioden. Kommunal menar att begränsning bör innehålla ett pass i genomsnitt per vecka. Detta är av största vikt för enskild och kollektiv då det medför en risk för arbetsmiljön. Kommunal påtalar vidare att de under förhandlingen lyft att de är kritiska till att deras medlemmar ska utföra arbete på arbetsplatser inom olika verksamhetsområden. Detta gäller framför allt arbetstagare som i vissa fall kan komma att utföra arbete på såväl daglig verksamhet som Boende med särskilt stöd och service. Kommunal betonar att arbete i dessa verksamheter förutsätter olika arbetsmetoder samt olika krav på kompetens och erfarenhet hos medarbetare. Vidare betonar förbundet att detta ska utgå från frivillighet hos medarbetare.

Arbetsgivaren framhåller att varje chef ansvarar för att i dialog lyfta frågor som rör bemanning, arbetstid och schema med sina medarbetare. Utgångspunkten för dialogen är en hållbar arbetstidsförläggning som beaktar såväl medarbetarnas som verksamhetens behov. Avtalet ger förutsättningar för att, i dialog med medarbetare och inom ramen för samverkansorganisationen, utveckla arbetssätt som främjar verksamhetsutveckling och ökat inflytande för medarbetare. Dialogen ska i första hand utgå från att de medarbetare som så önskar ges möjlighet till breddat uppdrag genom exempelvis arbete i annan verksamhet.

Parterna är överens om att det i samband med fastställande av samarbetsområde ska göras tydligt för berörda medarbetare:

- Vilken medarbetarens ordinarie enhet/arbetsplats är, och där den huvudsakliga arbetstiden utförs.
- Former för information om rutiner, delegering, arbetssätt och så vidare inom samplaneringsområdet.

Arbetssätt/arbetsformer för enheten/arbetsplatsen lyfts regelbundet, tex på APT, för att säkerställa att alla medarbetare har kunskap om egna enhetens/arbetsplatsens förutsättningar, former för samarbete med mera.

Antal fridagar

Medarbetare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra-veckorsperiod. Under en period av 12 veckor ska medarbetaren således tillförsäkras 27 fridagar, oavsett om schemaperioden är uppdelad på fyra eller sex veckor.

Tillämpningen innebär en mer generös hantering vid sex-veckors schemaperiod än vad nuvarande skrivning i HÖK anger, där antalet veckor ska multipliceras med 2,2. Uppstår decimaler vid beräkning ska avrundning ske till närmaste hel dag, enligt HÖK. Vid två påföljande sex-veckors schemaperioder skulle beräkning enligt HÖK ge 26 fridagar. Enligt detta avtal ska två påföljande sex-veckorsperioder ge 27 fridagar.

Principer för schemaläggning

Arbetsgivaren säkerställer att schemaläggningssystemet utgår från regler i arbetstidslagstiftning och bestämmelser i avtal. Detta, tillsammans med läsbehörighet för fackliga företrädare i schemaläggningssystemet (i tidigare avtal med dnr 1509/15 benämnt tittabehörighet), fullgör regleringen i AB § 13 moment 5, st 1.

Möjligheten till överläggning enligt AB § 13 moment 5, st 4 kvarstår för arbetstagarorganisation.

Arbetsgivarens instruktioner för praktisk och enhetlig hantering av arbetssätt, exempelvis genom handböcker, tas fram ensidigt av arbetsgivaren.

PROTOKOLL

SLK-2024-00393
Ersätter 1509/15

Åsa Fahlén Zachrisson
E-post:
asa.fahlen.zachrisson@stadshuset.goteborg.se

Parter: För Göteborgs Stad:
Victoria Ödlund och Åsa Fahlén Zachrisson, stadsledningskontoret
Pierre Dikanda, Anna Milenfeldt, Annie Jonassen Rodrigues, Michaela
Olausson, Ann Bergsäter, Anette Jansson, Kerstin Almgren och Anna
Bergsten, förvaltningen för funktionsstöd

För Kommunal:
Lena Laumann och Christina Wising

Datum: 2025-02-11

Ärende: Lokalt kollektivavtal om heltid inom förvaltningen för funktionsstöd,
Göteborgs Stad

§ 1 Bakgrund

Parterna har efter förhandling tecknat ett nytt lokalt kollektivavtal om heltid för förvaltningen för funktionsstöd, Göteborgs Stad. Avtalet ersätter tidigare avtal med dnr 1509/15. Till protokollet bifogas avtalstext (bil 1) samt dokumentet Parternas intentioner (bil 2).

Protokollet och dokumentet parternas intentioner (bil 2) utgör inte kollektivavtalsinnehåll.

§ 2 Giltighet och övergångsbestämmelse

Lokalt kollektivavtal om heltid inom förvaltningen för funktionsstöd, gäller från och med 2025-04-01. Avtalet gäller tills vidare med sex månaders ömsesidig uppsägningstid, om inte parterna kommer överens om annat. Uppsägning ska ske skriftligt för att vara giltig.

Verksamheter som idag tillämpar en lokal överenskommelse som bygger på tidigare kollektivavtal med dnr 1509/15, kan tillämpa dessa t o m 2025-12-31. Detta för att möjliggöra en successiv implementering inom förvaltningen. Flertalet av förvaltningens verksamheter berörs vilket förutsätter ett omfattande förankringsarbete inför genomförande.

§ 3 Uppföljning av avtalet

Parterna är överens om att en uppföljning av avtalet ska göras av tecknande parter under 2027.

Parterna betonar även vikten av att i dialog medarbetare och chef, följa hur samarbete och arbetssätt fungerar kopplat till verksamhetens mål. Detta görs inom ramen för det ordinarie arbetet på APT. APT är det forum där medarbetare och chef möts för gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt frågor som rör arbetsmiljö.

§ 4 Avlösning av timbank

Hantering av inestående tid utifrån timbank enligt heltidsavtal dnr 1509/15. Chef ansvarar för att i dialog med medarbetaren säkerställa att saldo inte överstiger eller understiger 5 timmar vid införandet i respektive verksamhet. Inestående, överskjutande timmar över 5 vid införandet ersätts med 1/165-del av månadslönen per timma och minustid, timmar understigande 5 efterskänks.

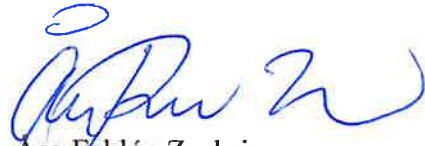
Justeras:

För Göteborgs Stad



Victoria Ödlund

2025-02-11



Asa Fahlén Zachrisson

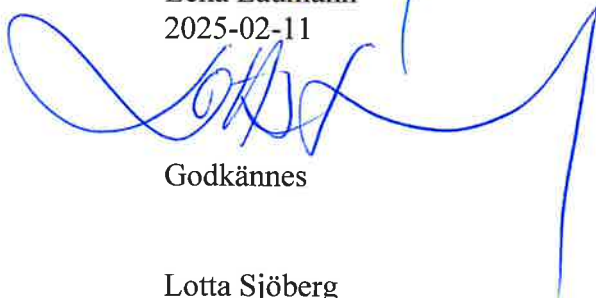
2025-02-11

För Kommunal Väst



Lena Laumann

2025-02-11



Godkännes

Lotta Sjöberg

2025-02-11