

Aarhus, den 24. marts 2020

Fælles forståelse om rammerne for fleksibilitet under COVID-19

KL og Forhandlingsfællesskabet har den 20. marts 2020 udarbejdet en fælleserklæring foranlediget af coronavirus-situationen. Det følger blandt andet af fælleserklæringen, at:

“Det er vigtigt, at de kommunale opgaver fortsat varetages for at sikre, at samfundet som et hele kommer bedst muligt igennem den ekstraordinære situation.

Medarbejderne er en vigtig og afgørende ressource for at lykkes i den ekstraordinære situation. Parterne anerkender, at der allerede nu udvises fleksibilitet, velvilje og kreativitet i forsøg på hurtigt og smidigt at finde tilpassede løsninger.

.....

Parterne er derfor enige om, at det i denne ekstraordinære situation udløst af coronavirus kan blive nødvendigt, at nogle medarbejdere kan blive anvist at skulle varetage opgaver i kritiske funktioner eller opgaver i tilknytning hertil på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-/fagområder, end de normalt udfører deres daglige arbejde. Udgangspunktet vil være, at den enkelte medarbejder, der evt. skal varetage nye og uprøvede opgaver, inddrages så tidligt som muligt. Desuden vil der blive taget de nødvendige hensyn til ansatte i risikogruppen.

.....

Parterne er enige om at opfordre til, at ansatte, der i denne periode får andre opgaver, får den nødvendige oplæring og instruktion, således at hensyn til borgere og ansatte sikres bedst muligt. Ved varetagelse af opgaver indenfor anden overenskomst/fagområde tages der også hensyn til den ansattes faglighed ift. de opgaver, der skal udføres.”

DKF, AC og Aarhus Kommune er meget opmærksomme på situationens alvorlige karakter, og at der også i Aarhus Kommune kan blive behov for øget fleksibilitet og smidighed, herunder at nogle medarbejdere midlertidigt flyttes til andre opgaver i kritiske funktioner (eller opgaver relateret hertil) på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-/fagområder end normalt. I den proces er det vigtigt, at der bliver taget individuelle hensyn, da der kan være udfordringer for fx enlige forsørgere, samboende/forældre til kronisk syge, gravide m.fl.

Parterne er derfor enige om, at de centrale parter fælleserklæring danner fundamentet for den fælles tilgang til de udfordringer, Aarhus Kommune står overfor. Parterne er ligeledes enige om, at arbejdstilrettelæggelsen sker i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger, som efter behov kan suppleres lokalt afhængigt af de konkrete forhold.

Parterne er også enige om, at mange af kommunens medarbejdere, som ikke løser kritiske funktioner, allerede har udvist stor fleksibilitet og interesse for at hjælpe. Med henblik på at understøtte denne interesse og behovet for arbejdskraft har Aarhus Kommune oprettet en Jobbank, hvor både medarbejdere og eksterne kan tilbyde deres kompetencer og arbejdskraft.

Parterne finder det centralt, at man ved midlertidig flytning af medarbejdere – både via jobbanken og i øvrigt – finder gode og smidige løsninger i tæt i samarbejdet mellem den lokale ledelse, de faglige

organisationer og tillidsrepræsentanterne (i det omfang kompetencen er udlagt til dem), så vi sikrer en god og gennemskuelig proces, hvor de ansatte føler sig trygge, og så arbejdet kan blive gennemført sikkerhedsmæssigt korrekt og sundhedsmæssigt/fagligt forsvarligt.

Det er til enhver tid lederens ansvar, at de ansatte sikres de nødvendige instruktioner og den nødvendige oplæring i den midlertidige stilling. Dette er særligt vigtigt i forbindelse med opgaver uden for sædvanligt fagområde. Aarhus Kommune er opmærksom på, at der i disse situationer ikke nødvendigvis kan stilles samme krav og forventninger til medarbejdernes opgaveløsning

Det er vigtigt, at det bestræbes, at medarbejdere kun udfører sit arbejde på én matrikel, så vi reducerer risikoen for smittespredning.

Parterne er enige om, at det tilstræbes, at de medarbejdere, der skal varetage arbejdsopgaver på et andet tjenestested, flyttes til tjenestesteder i nærheden af det normale tjenestested. I de tilfælde, hvor den midlertidige flytning medfører en væsentlig forøget transporttid for medarbejderen, drøfter parterne efterfølgende konkrete kompensationsmuligheder.

Parterne er også enige om, at medarbejdere, der midlertidigt flyttes til opgaver dækket af en anden overenskomst, ikke går ned i løn som følge af den midlertidige opgaveændring.

Såfremt den overenskomstmæssige løn i den midlertidige stilling er højere end den, medarbejderen har i sin sædvanlige stilling, skal lønnen svare til den overenskomstmæssige løn i den midlertidige stilling. Ved behov for udbetaling af differenceløn gøres dette via et individuelt tillæg.

Hvis medarbejderen midlertidigt flyttes til opgaver, der er dækket af en anden overenskomst, er parterne enige om at den pågældende fortsat vil være omfattet af sin gældende overenskomst.

DKF/AC og Borgmesterens Afdeling er enige om, at der afholdes ugentlige møder med henblik på at drøfte de lokale erfaringer, tværgående koordinering, generelle spørgsmål og eventuelle udfordringer.

Med forbehold for eventuelle supplerende centrale aftaler gælder ovenstående indtil 31. maj 2020, hvorefter parterne vurderer, om der er behov for forlængelse.

Aarhus, d. 24. marts 2020

For DKF

For AC

For Aarhus Kommune