

**Forståelsespapir for Skanderborg Kommune vedrørende udmøntning af Fælleserklæringen af 14. december 2020, indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om arbejde i/og uden for eget overenskomstområde i forbindelse med Covid-19**

17. december 2020/**revideret den 21. december 2020**

Med afsæt i Fælleserklæringen har Skanderborg Kommune og de faglige organisationer udarbejdet et ”forståelsespapir”, som læner sig op ad fælleserklæringens intentioner.

Skanderborg Kommune og de faglige organisationer er meget opmærksomme på situationens alvorlige karakter og at der er 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 medarbejderen normalt ville være forpligtet til. Kritiske funktioner skal forstås som funktioner, hvor andre mennesker er afgørende afhængige af den ekstra hjælp. Det kan bl.a. være sygehus, plejehjem, og bosteder.

Det er derudover kommunens opfattelse, at den store opgave med Covid-19 test også er en kritisk og meget vigtig opgave, som skal løses ud fra nogle stramme krav, hvorfor denne opgave anses for værende kritisk. Det vurderes pt, at der vil være ressourcer i organisationen, som frivilligt vil kunne påtage sig denne opgave. Medarbejdernes nuværende opgaveportefølje vil blive tilpasset herefter.

Aftalen omfatter alle personalegrupper på tværs af overenskomster, og primært medarbejdere med en sundhedsfaglig, pædagogisk eller administrativ baggrund.

Aftalen omfatter medarbejdere som enten er ansat i stillinger i ældre- og handicapområdet, beskæftigelses- og sundhedsområdet m.fl., eller er ansat i helt andre stillinger (fx administrative stillinger).

- Det er vurderingen, at der *kan* blive brug for at bede medarbejdere om at 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. Hvis der eksempelvis opstår personalemangel i et plejedistrikt, eller på Sølund. Med afsæt i intentionerne i Fælleserklæringen er det vigtigt, at der i videst muligt omfang skabes frivillige løsninger, og at den enkelte medarbejder tages med på råd.  
Medarbejderen vil fortsat være ansat efter den overenskomst og de arbejdstidsregler der er gældende for det oprindelige ansættelsesforhold.
- Der kan ligeledes opstå et behov for at medarbejdere med en social- og sundhedsfaglig uddannelse, som i det daglige ikke varetager social- og sundhedsfaglige opgaver, hurtigt kan flyttes og påtage sig social- og sundhedsfaglige opgaver i en kritisk situation.
- Derudover har Skanderborg Kommune et stort behov for at få personaleresourcer til udførelse af test fra uge 1 og fremefter. Der er dels brug for medarbejdere til udførelse af test, og dels medarbejdere til registreringsopgaven. Det er forventningen, at der kan skaffes frivillige medarbejdere fra den centrale administration via koncerncheferne. Medarbejdere som i det daglige arbejder på andre fagområder og efter andre overenskomster.

I Skanderborg Kommune prioriteres dialog og frivillighed højt, og derfor er det hensigten at der i videst muligt omfang flyttes/omplaceres medarbejdere ud fra et frivillighedsprincip, og i dialog mellem leder, medarbejder og TR.

Skulle der opstå et akut behov, hvor frivillige løsninger ikke er mulige, skal medarbejdere ikke varsles med individuelt varsel, i forbindelse med et pålæg om at løse opgaver andre steder. I disse situationer er det vigtigt at orientere FTR, og på områder uden FTR – den lokale TR.

Ved frivillige flytninger orienteres de respektive FTR på området, og på de områder, hvor der ikke er en FTR, orienteres den lokale tillidsrepræsentant, eller personaleorganisationen på området.

*Parterne er enige om, at de centrale parter fælleserklæring danner fundamentet for den fælles tilgang til de udfordringer, kommunen 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. Det vil bl.a. sige, at der skal være adgang til værnemidler.*

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.

Skanderborg Kommune er opmærksom på, at der i disse situationer ikke nødvendigvis kan stilles samme krav og forventninger til medarbejdernes opgaveløsning. Medarbejderen har ret og pligt til at informere om, hvis vedkommende ikke har de nødvendige kvalifikationer, og dette må ikke have ansættelsesmæssige konsekvenser. Det må endvidere ikke have ansættelsesmæssige konsekvenser, hvis en medarbejder utilsigtet begår fejl i en ny og uvant arbejdsfunktion.

Det tilstræbes, at medarbejdere kun udfører arbejde på én matrikel, så risikoen for smittespredning reduceres mest muligt.

Parterne er desuden enige om, at det tilstræbes, at medarbejdere flyttes til tjenestesteder i nærheden af det normale tjenestested. I de tilfælde, hvor den midlertidige flytning medfører en væsentlig forøget transporttid for medarbejderen er det en del af arbejdstiden. En væsentlig forøget transport defineres (i denne situation) som mere end 10-15 minutters ekstra transporttid hver vej.

Såfremt medarbejderen stiller sit eget køretøj til rådighed, betales kørselsgodtgørelse efter kommunens normale retningslinjer for merkørsel mellem bopæl og det midlertidige arbejdssted, i forhold til afstanden mellem det normale arbejdssted og bopælen.

Parterne er enige om, at medarbejdere, der midlertidigt flyttes til opgaver dækket af en anden overenskomst, bevarer deres nuværende løn- og overenskomstforhold under omplaceringen, og således ikke går ned i løn som følge af den midlertidige opgaveændring.

Særydelser udbetales for vagter på ændrede arbejdstider og -sted, medmindre man allerede i forvejen modtager særydelser for denne vagt. Ved manglende varsling af ændrede vagter/arbejdstid udbetales den compensation, der følger af den overenskomst, som medarbejderen er ansat efter i sin sædvanlige stilling, herunder medarbejdere der er selvtilrettelæggere.

Parterne er enige om, at der på enkelte områder, kan være behov for supplerende aftaler.

Det aftales konkret med den enkelte forhandlingsberettigede organisation, og vil blive optaget som bilag til denne aftale.

Der er tillige enighed om, at der henvises til Fælleserklæringens bestemmelse:

*Parterne er derfor enige om, at det skal være muligt at handle hurtigt i ekstraordinære situationer, som følge af fx personalemangel. Der må i disse situationer optages drøftelser eller indgås lokal aftale hurtigst muligt herefter og senest inden for 1 uge.*

Der kan afholdes nødvendige møder med henblik på at drøfte de lokale erfaringer, tværgående koordinering, generelle spørgsmål og eventuelle udfordringer på de enkelte arbejdspladser i dialogen og samarbejdet om løsninger. Begge parter tager initiativ til løsning af eventuelle udfordringer.

Dette forståelsespapir gælder til og med den 10. januar 2021. Såfremt regeringen forlænger de iværksatte restriktioner, forlænges Fælleserklæringen i en tilsvarende periode, dog længst til den 31. januar 2021. Dermed forlænges forståelsespapiret tilsvarende.

Parterne tager forbehold for eventuelle centrale aftaler mellem KL og organisationerne, som medfører at denne aftale ikke længere er gældende.

Tiltrædelse sker via mail til HR Staben – [helle.mohr.therkildsen@skanderborg.dk](mailto:helle.mohr.therkildsen@skanderborg.dk)

Parter:

**FOA**

**BUPL**

**SL**

**DSR**

**DS**

**HK**

**Djøf**

**DLF**

**Danske Fysioterapeuter**

**Ergoterapeutforeningen**

**Dansk Magisterforening**

**3F**

**Kost-og ernæring**