

## Referat fra TR-møde i Region Midtjylland

**Tid: tirsdag den 16. maj 2017 kl. 09.00 – 14.00**

**Sted: Mødelokale A i Medborgerhuset, Bindslevs plads 5, 8600 Silkeborg**

Ordstyrer: Lene Meldgaard

Referent: Elin Frederiksen

### Dagsorden:

#### kl. 9.00 – 10.00:

- Kaffe/te og brød
- Præsentation og godkendelse af dagsorden
- Information fra hovedbestyrelsen v. Kirsten Ægidius og Sanne Jensen

Hovedbestyrelsesmøde i næste uge. På dagsordenen er arbejdsgiverforening. Løn og ansættelses forhold.

Overenskomst Privatpraksis, krav udveksles lige før sommerferien.

OK18 på det offentlige område.

Folkemøde på Bornholm. Kun Hovedbestyrelsen og et enkelt bestyrelsesmedlem som deltager i år.

Vederlagsfri område. ”Fremtidens fysioterapi til mennesker med handicap”. Ligger på hjemmesiden.

- Information fra TR – rådet v. Kirsten Ægidius

Rådet arbejder på deres profil.

Flere medlemmer ringer ind for at få råd omkring Bisidder, fordi det er et dilemma.

Kick Off. den fredag den 9. juni i Odense, sidste tilmeldingsfrist d.d.

- Information fra regionsformand Sanne Jensen

Sanne og Helge har været rundt på flere arbejdspladser i kommunerne og regionen for at høre, hvad medlemmerne gør sig tanker om krav i forhold til OK18.

Hvad skal vi have mere af? F.eks.: Omsorgsdage både for børn og pårørende.

- Information fra regionsbestyrelsen

Generalforsamlingen, der er kommet nye bestyrelsesmedlemmer.

- Evt.

Hvad har der været snakket om lokalt omk. Ok 18?:

Emner: Frihed, Et niveau før plejeorlov til ægtefælle. Tillid / mindre kontrol. Flexibilitet begge veje.

## **Kl. 10.00 – 12.00:**

- *"På vej til OK 18 og lidt nyt"* v. Tina Lambrecht, formand for Danske Fysioterapeuter

Tilbageblik på OK "OK flash back" Generelle lønstigninger og reguleringsordninger er typisk det der forhandles mest omkring.

Der er en forventning om at vi får en god forhandling denne gang.

Dialog med udgangspunkt i følgende emner:

MED-samarbejdet. Færre TR/ Max antal kollegaer pr. TR.

Arbejdsgiverne gør sig tanker om Flexibilitet, effektivitet og stram økonomi.

Faglighed / en presset hverdag.

Arbejdstid, definition af selvtilrettelægger begrebet, de nyuddannede er villige til at arbejde på skæve tider.

Elektronisk kravs indsamling til efteråret.

TR opfordres til at tage dialogen med kollegaerne om, hvad de er optaget af på arbejdspladsen i relation til OK18?

Helge har været 12 steder: Kravs indsamling typiske emner

Kommuner selvtilrettelæggelse, forvaltes meget forskelligt.

Regioner har et billede af at kommunale ansatte er bedre lønnet en regionalt. En kommunal ansat tjener 140.000 kr. mere over 40 år (livsløn). Stigning på baggrund af anciennitet sker på forskellige tidspunkter.

Fællesnævner: Seniordage, det at man skal kunne holde til at være på arbejdsmarked længere.

Ikke nævnt hensyn til børnefamilier.

De unge er optaget af beskæftigelse. Forslag om at vikar får 5% mere i løn pga. lønusikkerhed.

Arbejdspres og ønsker om større fleksibilitet fra arbejdsgiver.

I plenum - Delvis skævdeling

Kurser, forskellige rammer for frihed. Frikøb f.eks. en lørdag eller søndag. (Tina vurderer at dette er et urealistisk krav)

Ledelse eller mangel på samme, f.eks. ledelsesansvar på tværs af afdelinger.

Faglighed, udvidet arbejdstid, f.eks. på døgnpladser

Gensidig fleksibilitet, f.eks. arbejdstid, flekse efter behov med kort varsel.

Gensidig tillid. F.eks. at tiden bliver brugt til det der står i kalenderen, f.eks. kontortid, uden at der står specifikt, hvad kontortiden skal bruges på.

Selvtilrettelæggende, indflydelse på planlægning af egen arbejdstid.

Lokal løn

Forskningspulje i kommunerne lige som i regionen.

Fuldtidspolitik.

Frokostpause (se bilag)

#### Tina Kompetencefonde:

Horsens kommune, har et kompetencepulje som kan søges.

Forskningsprojekter, Danske fysioterapeuter forlanger at forskerne inddrager kommunerne for at DFys. vil støtte projektet.

#### **Nyt fra Formanden, Tina**

Fysioterapiens historie => Nyt slogan. *"Vi holder mennesker i bevægelse."*

#### **Kl. 12.00-12.45:**

- Frokost

#### **Kl. 12.45 – 14.00:**

- De regionale og kommunale TR holder møde hver for sig.

#### **Ideer til kommende emner**

TR's rolle som bisidder. Dilemmaer.

**Næste møde er onsdag den 27. sept. Med emnet "Politisk interessevaretagelse".  
Oplæg ved [Ann Sofie Orth](#), Politisk chef, cand.jur.**



## NOTAT

### **Ældreområdets arbejdstidsbestemmelser om pauser**

KL har i den seneste tid modtaget en del henvendelser, hvoraf det fremgår, at pausebestemmelsen i Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (NIS 79.01), § 4, stk. 7 giver anledning til lokale diskussioner.

Temaet aktualiseres af harmoniseringsbestrebelse som følge af opgave- og strukturreformen.

Pauser reguleres i Rammeaftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, så vel som i Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre- sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. jfr. Overenskomst for social- og sundhedspersonale, § 12, stk. 1.

#### **Rammeaftalen**

Pauser reguleres i aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som henviser til aftale om implementering af EU-direktivet om arbejdstid (NIS 04.81). Rammeaftalen gælder på social- og sundhedsområdet, jfr. overenskomst for social- og sundhedspersonale, § 21, pkt. 12.

I rammeaftalen bestemmes det i § 4, stk. 1, at:

”Det skal sikres, at den ansatte kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses. De nærmere bestemmelser fastsættes i de enkelte overenskomster, såfremt der ikke er pausebestemmelser i overenskomsten/aftalen.”

Denne bestemmelse giver medarbejderen en ret til pause, såfremt medarbejderen har en daglig arbejdstid på mere end 6 timer.

Den 20. juli 2007

Jnr 08.10.00 P19  
Sagsid 000182242

Ref MDJ/GLY  
gly@kl.dk  
Dir 3370 3424

Weldekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

1/3

Rammeaftalens regel forholder sig ikke til pauser, i de tilfælde, hvor medarbejderen har en daglig arbejdstid på 6 timer eller derunder.

Det betyder dog ingeniunde, at disse medarbejdere ikke kan have pauser. Det beror på en konkret vurdering, forudsætninger, formålsfortolkninger, evt. kutyper og evt. personalepolitikker på området, og henhører under ledelsesretten.

### **Sosu-arbejdstidsaftalen**

Tidligere fremgik det af bemærkningen til sosu-arbejdstidsaftalens pausebestemmelse, at "det skal sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer". Denne bemærkning udgik redaktionelt af arbejdstidsaftalen ved O.05, da den lokalt gav anledning til fejlfortolkninger bestående i, at medarbejdere på vagter af under seks timers varighed ikke kunne have pauser.

Arbejdstidsaftalen har to forskellige regelsæt for pauser, afhængigt af hvilken stilling, medarbejderen har:

### **Betalt spisepause**

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejere og ikke-uddannede, der arbejder inden for området, er omfattet af arbejdstidsaftalens § 4, stk. 7, som har følgende ordlyd:

"Pauser af mindre end ½ times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke."

De aktuelle henvendelser til KL er koncentreret på vagter af 6 timers varighed eller derunder for medarbejdere omfattet af § 4, stk. 7, 1. pkt., og henvendelserne fokuserer på frokostpausen.

### Frokostpause

Som beskrevet i KLs vejledning til arbejdstidsaftalen omhandler bestemmelsen den klassiske frokostpause. I forlængelse af det i vejledningen beskrevne præciseres, at det i vagter, som strækker sig hen over en periode, hvor der efter kutyme spises frokost på arbejdsstedet, kan være naturligt at acceptere en frokostpause af kortere varighed end ½ time for medarbejdere med vagter af 6 timers varighed eller mindre på samme vis som for arbejdsstedets øvrige medarbejdere. Formålet med pausen skal naturligvis tilgodeses. Det betyder bl.a., at det ikke giver mening at placere en pause i begyndelsen eller i slutningen af en vagt.

Da der kan tænkes mange forskellige vagtkonstruktioner, foretages der naturligt lokalt ved vagttilrettelæggelsen en vurdering af behovet for spisepauser.

#### Eksempel:

Hvis der afholdes frokostpause på et plejehjem i tidsspændet kl. 11.30 – 13.00, så vil det være naturligt, at en medarbejder med en vagt fra kl. 9.00 – 14.00 afholder en frokostpause.

#### Andre pauser / kutymer

Der kan derudover være kutymer for afholdelse af mindre pauser i løbet af dagen, og afhængigt af arbejdets karakter, og omstændighederne i øvrigt vil det kunne være helt naturligt med en kortere ”kaffepause”, som ifølge arbejdstidsaftalens § 4 vil indgå i arbejdstiden, såfremt den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen.

Det vil ligeledes kunne være relevant at se på, hvordan pauser er en naturlig del af andre medarbejdergruppers dagligdag i kommunen. Arbejdstidstilrettelæggelsen foregår på arbejdspladserne, og er som pausespørgsmål en naturlig del af ledelsens ansvar. Ofte vil arbejdstidstilrettelæggelsen være understøttet af personalepolitikker i kommunen og/eller på arbejdsstedet.

#### **Ikke-betalt spisepause**

Hjemmehjælpere, husassistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter og ikke-faglærte lønarbejdere beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde har ikke ret til betalt spisepause.

Efter § 4, stk. 8 tilrettelægges arbejdet sådan, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag. Reglen indeholder derudover en betalingsregel, såfremt en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over ½ time den enkelte dag. § 4, stk. 8 gælder for de nævnte grupper, dog ikke hjemmehjælpere.

Også for disse medarbejdere kan der være opstået lokale kutymer for pauseafholdelse.