

Særavtale 2 – Bilag B

Bilag til særavtale 2 mellom Webhelp Norway og HK-Klubben Webhelp Fredrikstad



ARROW SKJEMA

Partene er enige om et skjema over tre uker som rullerer hvor arbeidstakere blir fordelt jevnt mellom gruppene. Arbeidsgiver er ansvarlig for fordelingen av gruppene, se punkt «Inndeling av grupper» i særavtalens hoveddel.

ARROW SKJEMA							
	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG	LØRDAG	SØNDAG
UKE 01	0800-1600	0800-1600	0800-1600	0800-1600	0800-1600		
UKE 02	0900-1700	0900-1700	0900-1700	0900-1700	0900-1700		
UKE 03	1200-2000	1200-2000	1200-2000	1200-2000	1200-2000	0900-1700	

ARBEIDSFRIE DAGER

I en skiftplanperiode av 15 (femten) uker, hvor overnevnte skjema gjentas 5 ganger, vil gi et timeantall av 600, hvilket er 52,5 timer over hva en medarbeider skal arbeide. Disse timene skal medarbeidere ta ut i 7 (syv) arbeidsfrie dager.

Partene ønsker at medarbeidere i større grad enn tidligere skal kunne påvirke når de ønsker arbeidsfri, samtidig som det ønskes en økt fleksibilitet med ivaretar driftsmessige svingninger.

Arbeidsgiver er forpliktet til å gjøre tilgjengelig en oversikt over hvilke vakter den enkelte medarbeider arbeider, og når disse skal utføres, før en medarbeider må søke om sine arbeidsfrie dager.

Arbeidsgiver er også forpliktet til å gjøre tilgjengelig en oversikt over hvor mange medarbeidere som er forventet kunne få fri, på den enkelte dag.

Dersom arbeidsgiver ikke oppfyller de to forpliktelser som er nevnt over, etter gjeldende frister, vil medarbeider selv kunne velge når de 7 (syv) arbeidsfrie dager inntreffer i skiftplanperioden.

MEDARBEIDERS OPPLÆRING

For at systemet skal fungere, både ved innføring og ved nye oppdateringer som er forventet komme, forutsetter dette at alle ansatte får en god innføring i hvordan systemet fungerer, og hvordan en som medarbeider skal kunne søke. En god innføring og stadige oppdateringer ved hver skiftplan, vil skape trygge medarbeidere som på en god måte kan påvirke sin arbeidshverdag. Det er arbeidsgivers ansvar å gi både en god innføring og oppdateringer ved endringer, samt ved endringer av systemet.

FRISTER

Tilgjengeliggjøring av vaktplan

En vaktplan må gjøres tilgjengelig slik at den enkelte medarbeider har innsikt i når det er forventet at hen jobber. Denne planen må medarbeidere ha tilgang på minst 6 (seks) uker før første dag i ny skiftplanperiode.

Tilgjengeliggjøring av detaljoversikt

Denne oversikten, som viser muligheten til å få ønsket om arbeidsfri dag godkjent den enkelte dag, må medarbeidere ha tilgang på minst 6 (seks) uker før første dag i ny skiftplanperiode.

Søknadsperiode

Medarbeider skal ha tilstrekkelig tid for å søke om sine arbeidsfrie dager. Når medarbeidere har mulighet til å søke skal annonseres tydelig til alle, for medarbeidere som er borte fra arbeidet i en periode av midlertidig karakter, f.eks. ferie, skal TeamManager informere om gjeldende periode på egnet måte som sikrer at medarbeider har mulighet til å motta informasjonen, f.eks. sende SMS. Søknadsperioden skal være av minimum én uke.

Endelig publisering av skiftplan

Den endelige skiftplan for skiftplanperioden som beskrevet i punkt «Tid for publisering av skiftplan» i særavtalens hoveddel, skal være publisert og tilgjengelig senest 4 (fire) uker før første dag i aktuell skiftplanperiode.

PRINSIPPER

Medarbeider skal søke om 7 (syv) arbeidsfrie dager i en skiftplanperiode av 15 (femten) uker. Det vil være «førstemann til mølla» prinsipp som er gjeldende, for å sikre en mest mulig jevn fordeling av attraktive dager, må medarbeidere forholde seg til følgende regelsett ved søking:

1. Det er mulig å søke fri inntil 2 dager i samme uke
2. Det er mulig å søke fri inntil 2 dager på kveldsvakter i perioden
3. Det er mulig å søke fri inntil 1 lørdag i perioden
4. Det er mulig å søke fri inntil 2 fredager i perioden

Dersom medarbeider ikke søker etter gjeldende prinsipper, skal medarbeider få tilbakemelding om dette dersom det er mulig. En medarbeider som ikke forholder seg til fastsatte prinsipper uten at unntak er avtalt, skal anses som at medarbeider ikke har søkt, og vil dermed følge standardplan. Søknader behandles fortløpende i søknadsperioden, behandlingen kan skje både manuelt, automatisk eller i en kombinasjon av de to.

For at medarbeidere skal kunne få flest mulig av sine ønsker, må medarbeidere også be om 7 reservedager. Dersom medarbeider likevel ikke kan få 1 (én) eller flere av de 7 (syv) dagene medarbeideren skal ha i sin skiftplanperiode, skal medarbeider få tilbakemelding om dette på egnet vis, og muligheten til å søke igjen.

DELTIDSANSATTE

Ansatte som ikke har hel stilling, vil behandles manuelt. Arbeidsgiver er ansvarlig for utregningen av i hvor stor grad den enkelte medarbeider skal ha arbeidsfri i perioden av 15 (femten) uker.

FØRSTEGANGSINNFØRING

Nytt skiftplansystem vil innføres 22. april 2024. Frem til denne dato vil tidligere skiftplan være gjeldende. For perioden frem til 22. april vil gammelt system forlenges midlertidig.

STANDARDPLAN

Dersom medarbeider f.eks. ikke søker og må tildeles standardplanen, skal den utformes etter gjeldene prinsipper.

1. En arbeidsfri dag i uke 1, da dette er uken etter lørdagsarbeid.
2. En arbeidsfri dag i senvakt uke, og en arbeidsfri dag i tidligvakt uke etter driftebehov.
Dersom arbeidsfri dag i tidligvakt uke havner i uke 1, skal disse arbeidsfri dagene fortrinnsvis tildeles samlet.

UTVIKLINGSFORVENTNINGER

Partene har et mål om at mer av arbeidet med håndteringen av søknader skal automatiseres i større grad enn i dag. Her må flere områder, systemer og muligheter utforskes videre. Nye systemer vil kunne gi nye muligheter, men der det ikke er tilstrekkelig skal det også vurderes utvikle et eget system for å kunne gi både ansatte og drift et funksjonelt system.

BILAGETS KLAUSULER

Dette bilag kan ikke stride mot Særavtale 2 sine bestemmelser, dersom det ikke er spesifikt åpnet for dette i avtalen. Dersom det er motstrid vil Særavtale 2 ha forrang.

Partene er enige om at det skal være lettere å forhandle på bilag enn på avtaler, dersom dette viser seg nødvendig underveis i avtalens varighet.

FRATREDELSE AV AVTALE

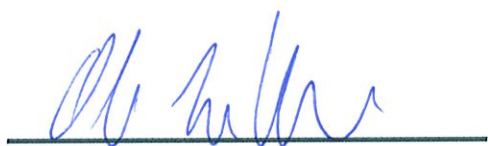
Da dette er et nytt skiftplan system som avviker fra andre modeller som tidligere er benyttet, innebærer dette en stor usikkerhet fra begge parter. Arbeidsgiver på sin side har betenkeligheter vedrørende tidsbruk tilknyttet innførsel av dette systemet, HK-klubben har betenkeligheter om dette til slutt vil gi den enkelte en faktisk påvirkning på når den jobber. Av denne grunn vil man måtte evaluere systemet i løpet av første skiftplanperiode (femten uker), og dersom resultatene ikke er tilfredsstillende sett i sammenheng med punkt om «Utviklingsforventninger», vil begge parter ha mulighet til å gå fra avtalen, dette må eventuelt skje innen 10 uker før tredje skiftplanperiode starter, altså 15. juli 2024.

AVTALENS VARIGHET

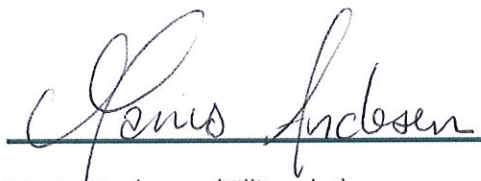
Særavtalen løper fra 11.12.2023 til 31.03.2025 og videre 2 – to – år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 – to – måneders varsel.

Det skal gjennomføres minimum et forhandlingsmøte før en av partene kan si opp en avtale.

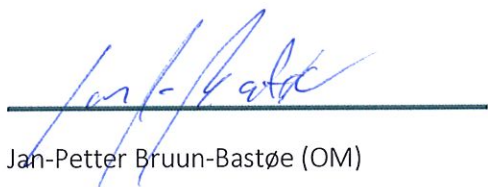
Avtalen kan reforhandles underveis dersom begge parter samtykker.



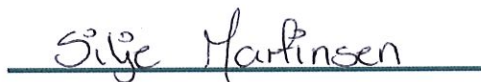
Ole Jon Hagen (HoAaO)



Marius Andersen (Tillitsvalgt)



Jan-Petter Bruun-Bastøe (OM)



Silje Martinsen (Tillitsvalgt)