

LiU:s arbetstidsavtal för TA-personal: resultat av enkäten 2023

Medlemsinformation från den fackliga gruppen

Generellt:

- Enkäten gav 347 svar med 170 fritextsvar.
- Oavsett vilket arbetstidsavtal man har så betonas (och uppskattas) vikten av flexibilitet och "frihet/förtroende under ansvar".
- Knappt 20 tror att de har ett annat avtal än vad de faktiskt har.
- 35 har svarat att de inte vet vilket avtal de har.
- En hel del verkar felaktigt tro att distansarbetsöverenskommelserna är en del av arbetstidsavtalen.
- Tidsredovisning: väldigt varierande tillämpning oavsett avtal, en del lämnar in kvartalsvis eller halvårsvis.

Flexitidsavtal:

Idag har TA-personalen på UB, FFK, KFU, TFK, BKV, HMV, IBL, IFM, IKOS, IMT, ISY, ITN och Tema flexitidsavtal.

De flesta som har flexitid vill ha kvar det avtalet. De befärrar att årsarbetstidsavtalet ger minskad flexibilitet. Att ha koll på flex-tiden motverkar gränslöst/för mycket arbete.

En del känner sig dock kontrollerade. Det varierar mycket även inom enheterna om man tidsredovisar eller inte. (Det är också så att en del som önskar årsarbetstid har en "glamoriserad" bild av hur den fungerar på LiU idag.)

Det är väldigt spretigt om man får ersättning för arbetsuppgifter som kräver kvällar/helger och då "overtid" förväntas. I svaren uttrycks att det är stor otydlighet om vad som gäller kring ersättning för kvällar och helger. Många önskar tydlighet. Många önskar ersättning. Det finns en irritation över att man förväntas "ta det på flexen". Men det finns också rädsla att tydligare tillämpning minskar flexibiliteten.

Svaren uttrycker en viss sammanblandning mellan att själv välja att förlägga en del arbete på kvällar/helger för att öka flexibiliteten i vardagen (som ju inte ger ersättning) OCH att förväntas arbeta utöver sina 8 timmar samt att vara schemalagd kvällstid och helger (som ju ska ge ersättning).

Årsarbetstidsavtal:

Idag har TA-personalen på UF, MFK, IDA, IEI, MAI och NSC årsarbetstidsavtal.

Det finns blandade åsikter om årsarbetstidsavtalet allt från "organisationen är inte mogen för detta" till "vill absolut inte tillbaka till flexavtalet".

Generellt är nöjdheten hög. Den är dock lägst på enheter där många är schemalagda på kvällar och helger.

Trots hög nöjdhet så finns det en rad irritationsmoment och problem att hantera:

- Att positiv så kallad diff-tid fryser inne vid årsskiftet. Flera uttrycker att det finns verksamhetstoppar på hösten som gör att man får diff-tid som fryser inne. Denna modell får mycket kritik!
- Att det finns implementeringar och tolkningar på vissa enheter som gör årsarbetstidsavtalet mer oflexibelt än flexavtalet. Det var ju inte intentionen med avtalet.
- Att ingen ersättning ges för arbetsuppgifter som kräver kvällsarbete och/eller helgarbete. Det ska ge enkel respektive kvalificerad övertid. Det framgår i villkorsavtalen. Många tar upp detta och efterlyser kompensation!

Frågor för de fackliga organisationerna att gå vidare med i dialog med arbetsgivaren:

- Att LiU konsekvent tillämpar ersättning enligt villkorsavtalet för schemalagt arbete kvällar och helger, vare sig man följer flexavtalet eller årsarbetstidsavtalet.
- Att även om tanken med årsarbetstidsavtalet är att "ligga på noll" vid årsskiftet, så behövs möjlighet när det inte lyckas att även positiv diff-tid ska kunna föras över. Det bör gå att hitta en modell för det. Ett alternativ skulle kunna vara att ändra från kalenderår till läsår.
- Att tydliggöra intentionen med årsarbetstidsavtalet. Detta för att komma bort från implementeringar och tolkningar som idag delvis gör det mer oflexibelt än flexavtalet. Det gäller till exempel fall av krav på detaljerad tidsredovisning. Det gäller även stelbent tillämpning av "normalarbetstidsmättet" per dag.