

c/o Danske Regioner
Dampfærgevej 22, Postbox 2593, 2100 København Ø
Tlf. 35 29 81 00

01-02-2018

EMN-2017-04537

1119433

Páll Ólavur Scheel

35 29 81 40

pos@regioner.dk

Afrapportering - Arbejdsgruppe vedr. arbejdstid

Deltagere fra SHK	Deltagere fra RLTN
Anne Hedin	Lisbet Langbjerg Sørensen
Dorthe Julie Kofoed	Páll Ólavur Scheel
Camilla Theil	Didde Zander Tradsborg
Emilie Stubkjær Nielsen	
Anne Dorthe Lindgren	
Lene Maigaard	
Ulrik Frederiksen	
Louise Homann Gorming	
Helge Sørensen	
Dariusz Paknia	
Sara Beck Jochumsen	
Carl Christian Kaspersen	

RLTN har rejst følgende krav:

- 3.1. Drøftelse af arbejdstidsregler for ikke-døgnarbejde
- 3.2. Bestemmelser om normperiode
- 3.3. Bestemmelser om vagtplan
- 3.4. Bestemmelser om adgang til at omlægge tjenesten
- 3.5. Bestemmelser om overarbejde
- 3.6. Bestemmelser om mulighed for afvikling af afspadsering/aflysning af afspadsering

Sundhedskartellet har rejst følgende krav:

- 3.7. Frit valg mellem udbetaling, afspadsering og indregning af ulempe-ydelser, herunder:
 - Ret til individuel opsparing af afspadsering til senere brug end inden for 3 måneder – efter lokalaftale
 - At weekendtillæg er til udbetaling, medmindre andet aftales
- 3.8. Skærpet fokus på rammer for fleksibilitet, så der skabes trivsel og god balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder:
 - Øget fokus på lokale aftalemuligheder

- Indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen
- Fokus på natarbejde
- Tjenesteplanen skal kendes 8 uger før
- Der skal ske en tekstmæssig præcisering af det lovbestemte fridøgn, således at den kompenserende frihed beskyttes, og det sikres, at den afholdes
- Rammer for omklædning

3.9. Progressiv overarbejdshonorering

3.10. Bilag 4 i Arbejdstidsaftalen afskaffes

Arbejdsgruppen mødtes den 26. januar 2018 kl. 10.00 – 12.00 til en teknisk afklaring af SHK og RLTNs krav vedrørende arbejdstid.

3.1. Drøftelse af arbejdstidsregler for ikke-døgnarbejde

RLTN: RLTN ønsker at se på mulighederne for andre arbejdstidsregler for medarbejdere, der alene arbejder om dagen. RLTN har ikke en dagsorden om besparelser.

RLTN har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.1.

SHK: Ingen bemærkninger på nuværende tidspunkt

3.2. Bestemmelser om normperiode

RLTN: RLTN ønsker en forlængelse af normperioden, så der bliver bedre mulighed for at planlægge med flere timer på de tidspunkter, hvor der er mange patienter.

RLTN har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.2.

SHK: Ingen bemærkninger på nuværende tidspunkt

3.3. Bestemmelser om vagtplan

RLTN: RLTN har et ønske om bedre mulighed for at ændre i vagtrytmen, når der sker ændringer i aktivitetsflowet. Det skal ske enkelt og smidigt med et ensartet, passende varsel for alle.

RLTN har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.3.

SHK: Ingen bemærkninger på nuværende tidspunkt

3.4. Bestemmelser om adgang til at omlægge tjenesten

RLTN: RLTN ønsker at skabe nye muligheder og fleksibilitet, når det kommer til omlægning af tjenesten. Lederen skal kunne foretage de nødvendige tilpasninger i personalekapaciteten, så de rette kompetencer er til stede i forhold til patientbehandlingen.

RLTN har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.4.

SHK: Ingen bemærkninger på nuværende tidspunkt

3.5. Bestemmelser om overarbejde

RLTN: RLTN ønsker, at overarbejde udlignes over normperioden, frem for som i dag, hvor overarbejde opgøres på den enkelte dag.

RLTN har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.5.

SHK: Ingen bemærkninger på nuværende tidspunkt

3.6. Bestemmelser om mulighed for afvikling/aflysning af afspadsering

RLTN: I tråd med de foregående forslag ønsker RLTN fleksibilitet, når det kommer til afvikling og aflysning af afspadsering.

RLTN har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.6.

SHK: Ingen bemærkninger på nuværende tidspunkt

3.7. Frit valg mellem udbetaling, afspadsering og indregning af ulempeydelse, herunder:

3.7.a. Ret til individuel opsparring af afspadsering til senere brug end inden for 3 måneder – efter lokalaftale

3.7.b. At weekendtillæg er til udbetaling, medmindre andet aftales

SHK: SHK har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.7., herunder til 3.7.a. og 3.7.b

3.7.Frit valg mellem udbetaling, afspadsering og indregning af ulempeydelse

De ansatte skal selv kunne beslutte hvorvidt de vil have afspadsering, udbetaling eller indregning af ulempeydelse.

3.7.a) Ret til individuel opsparring af afspadsering til senere brug end inden for 3 måneder – efter lokalaftale

Afspadseringstimer skal for nuværende være afviklet senest 3 måneder efter måneden hvor de er optjent.

Der er mulighed for at indgå lokale aftaler om opsparing af timerne til senere brug end inden for 3 måneder. Dette skal fremadrettet være en ret som den ansatte kan benytte. Retten til at udskyde afspadseringen skal forudgås af en lokal aftale mellem de lokale parter.

Der er tale om en tekstmæssig præcisering.

3.8. Skærpet fokus på rammer for fleksibilitet, så der skabes trivsel og god balance mellem arbejdsliv og privatliv – herunder

- a) Øget fokus på lokale aftalemuligheder
- b) Indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen
- c) Fokus på natarbejde
- d) Tjenesteplanen skal kendes 8 uger før
- e) Der skal ske en tekstmæssig præcisering af det lovbestemte fridøgn, således at den kompenserende frihed beskyttes, og den sikres afholdt
- f) Rammer for omklædning

SHK: SHK har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.8.

3.8. a) Øget fokus på lokale aftalemuligheder

Arbejdstidsaftalerne rummer mange muligheder for, at man lokalt kan få aftalt, hvordan arbejdsforholdene skal være, og hvordan man kan takle de udfordringer, der ligger i form af overbelægning, besparelser, krav om effektivitet og dokumentation osv. Til trods for de mange muligheder for at indgå lokale aftaler har det vist sig, at der stort set ikke indgås lokale aftaler udover nedsættelse af hviletiden.

3.8. b) Indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen

International forskning har vist en klar sammenhæng mellem arbejdsmiljøet og kvaliteten i kerneydelsen (patientsikkerhed (fejl, dødelighed, indlæggelsestid) og patienttilfredshed, ligesom det er påvist, at fleksibilitet og medindflydelse for den enkelte medarbejder – herunder konkret indflydelse på placering af arbejdstiden, arbejdstidens længde, ferie - har stor betydning.

Ligeledes har forskning vist, at indflydelse på egen arbejdstid giver bedre arbejds- og privatlivsbalance og øger det fysiske og psykiske velbefindende blandt medarbejdere, der arbejder i blandede vagter. Senest har KORA´s rapport fra december 2016 (Arbejdstidsprojektet) klart vist at medarbejdernes fleksibilitet hænger sammen med den fleksibilitet, de møder fra afdelingerne – herunder imødekommelse af personlige behov, løbende ønsker til arbejdstilrettelæggelsen og en ligelig fordeling af fx tilkald og ekstravagter.

3.8. c) Fokus på natarbejde

Der skal være øget fokus på trivsel og god balance mellem arbejdsliv og privatliv, og der skal lokalt skal tages initiativ til, at der fokuseres på vilkårene for natarbejde. Kravet skal ses i lyset af at arbejdsintensiteten et steget voldsomt, ligesom nedskæringer i normeringerne og fusioner af afdelinger påvirker arbejdet om natten. Der stilles ikke krav om yderligere præcisering af teksten i præamplen - ” Endelig er der peget på, at ledelsen under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn i videst mulig omfang skal søge at mindske forekomsten af natarbejde, ligesom der lokalt kan iværksættes afhjælpning af gener i forbindelse med natarbejde.”

3.8. d) Tjenesteplanen skal kendes 8 uger før

På det kommunale område gælder at tjenesteplanen skal drøftes med de ansatte inden den udleveres 4 uger før ikrafttræden. Der ønskes en tilsvarende bestemmelse i det regionale område

3.8. e) Der skal ske en tekstmæssig præcisering af det lovbestemte fridøgn således at den kompenserende frihed beskyttes og det sikres at den afholdes

Der skal ske en tekstmæssig præcisering af det lovbestemte fridøgn i arbejdstidsaftalen, således at arbejdsmiljøfridøgnet fremgår af vagtplan/tjenesteplan. Ligeledes skal en evt. kompenserende frihedsperiode, hvis fridøgnet inddrages, fremgå af vagtplan/tjenesteplan. Bestemmelsen ønskes præciseret således, at det skal sikres, at den lovbestemte frihedsperiode på min. 35 timer gives.

3.8. f) Rammer for omklædning

Parterne skal i fællesskab opfordrer de lokale parter til at få sikret, at de ansatte ikke i stigende grad skal bruge mere fritid på hentning af uniformer og omklædning. Kravet skal ses i lyset af stigende brug af uniformsautomater og placeringen af disse.

3.9. Progressiv overarbejdshonorering

SHK: SHK har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.9.

3.9 Progressiv overarbejdshonorering

Der rejses krav om, at honoreringen for overarbejde i forlængelse af en vagt fordobles efter 3 timer, således at 4.time og timerne derefter honoreres med 100%.

Forslaget skal medvirke til, at man på arbejdspladserne forsøger at finde afløsere for en udebleven/sygemeldt vagt, så det ikke er den foregående vagt, der skal blive i yderligere 8 timer – eller længere hvis arbejdspladsen kører med længere vagter.

3.10. Bilag 4 i Arbejdstidsaftalen afskaffes

SHK: SHK har udleveret vedlagte tekstforslag til krav 3.10.

3.10 Bilag 4 i Arbejdstidsaftalen afskaffes

Side 6

Jordemoderforeningen ønsker at afskaffe bilag 4 i Arbejdstidsaftalen på det regionale område, således at konsultationsdage omfattes af Arbejdstidsaftalen og honoreres efter bestemmelserne i aftalen.

Når der bruges begrebet konsultationsdage relaterer det til de forebyggende helbredsundersøgelser, som gravide i henhold til aktuelt Sundhedslovens §83 har ret til forud for fødslen. Regionen er forpligtet til at yde disse undersøgelser, og de er altid blevet kaldt jordemoderkonsultationer. De foregår i øvrigt ofte udenfor hospitalets fysiske rammer, da det skal være nemt for de gravide at opsøge jordemoderen så lokalt som muligt for disse undersøgelser. Der er således fast brug og forståelse af ordet konsultationer i denne sammenhæng. Forudsætningen for aftalen om fleksibel arbejdstid har dels været, at der var tale om disse graviditetskonsultationer, og dels at jordemoderen selv tilrettelagde aftalerne med de gravide på konsultationsdagene.

Der imidlertid flere steder lagt flere funktioner ind på de samme konsultationsdage - fx efterfødselssamtaler, hørescreening, PKU-tagning for ambulant fødende m.m., og det er derfor også oftest andre – fx sekretærer – der tilrettelægger disse konsultationer. Bilaget bør derfor enten afskaffes, hvis graviditetskonsultationerne ikke i samme omfang organiseres på den forudsatte måde, eller det bør som minimum præciseres, at der er kun tale om konsultationer, hvor der alene indgår de forebyggende graviditetsundersøgelser, og hvor jordemoderen selv tilrettelægger afviklingen af vagten.