

Kravpræsentation i Danske Regioner fredag d. 26/1-18

Deltagere:

SHK: Carl-Christian Dbio, Helge DF, Lene JMF, Louise ETF, Anne SHK/DSR, Anja og Daruisz KOST, Anne Dorte SHK/DSR, Emilie og Camilla SHK.

RLTN:

Lisbeth, Pall og Didde.

Ref: Anne Dorte Lindgren SHK/DSR

Kravpræsentation:

RLTN:

Rejst krav om drøftelse af døgnarbejdstid.

Kravet er baseret på projektet fra perioden. Der er særligt fokus på medarbejderne, som arbejder primært dag, da rigtigt meget arbejde planlægges man-fredag 8-16.

Ønskes drøftet, der er udarbejdet et oplæg om, hvad formålet er med ændringen. Udleveres i forbindelse med kravpræsentationen, gerne drøftes allerede nu. Det er ikke besparelser, men kan det give mening at lave en dagarbejdstidsaftale, samtidigt med nuværende bevares. Vi finder en form for drøftelsen i løbet af mødet.

Krav om udvidet normperiode: Giver arbejdsgiver mulighed for at tage højde for sæsonudsving. Det tænkes ikke ændring i selve aftalen, men ønsker at tilbagefaldsreglen er 52 uger.

Krav om bestemmelser om vagtplan, håndtering af ændringer, varsel ændringer, behov for drøftelse. Carl Christian: – hvad er tanken – ikke præciseret lige nu? 4 uger er stadig vagtperioden.

Helge – hvad er baggrunden? Flexibilitet – eks. ved øget behov om natten, så der kan blive behov for at ændre i vagtplaner.

Krav om omlægning af tjenesten: Udleveret tekstforslag – der er 4 dages varsel lige nu – det nye tekstforslag indeholder en ændring §6 stk. 3 på 1 døgn, samtidigt med ??? Vender tilbage med præcisering.

Krav om bestemmelser for overarbejdshonorering – normperioden skal være afgørende for overarbejde, og ikke opgjort på dagen. Både ved indkald til overarbejde og på dagen.

Lene – mange penge som fjernes på lønsedlen. Arbejdsgiver: Ja, det må vi se på.

Krav om afspadsring – tekstforslag til §10 stk. 2. og stk. 3, 4 dages varsel ændres til 1 døgn – både for varsel og afvarsling.

SHK:

Planlægning af forhandlinger i næste uge – vi har ikke konkrete tekstforslag med til udlevering.

Overskriften for en del af vores krav er; frit valg og medindflydelse med fokus på arbejds- og privatlivsbalance.

Vi har krav om frit valg mellem afspadsering/udbetaling – pba. forskning i forhold til arbejdsmiljø og arbejdsglæde rejser vi kravet om medarbejderindflydelse på arbejdstilrettelæggelse.

Krav om individuel mulighed for opsparing over 3 mdr. Der er arbejdspladser som ikke ønsker at indgå aftaler om dette. Så vi vil gerne have det som en rettighed

Weekendtillæg til udbetaling – samme regler som er gældende for aften/nattillæg. Medlemmer oplever i perioder skiftende regler. Nogen gang går det til udbetaling andre gange til afspadsering. Handler om retten til selv at vælge.

Fokus på rammer for fleksibilitet.

Øget fokus på mulighed for lokale aftaler.

Fælles oplysningskampagne – evt et rejsehold der tager ud på arbejdspladserne.

Indflydelse på arbejdstilrettelæggelse – medarbejderen kan være med til at planlægge så det passer i forhold til privatlivet. Stor betydning for arbejdstilfredsheden og dermed arbejdsmiljøet.

Fokus på natarbejde – i forordet står der at der skal være fokus på dette – vi kan se at det bliver "glemt" og derfor vil vi gerne have fokus på, at for at få forordet mere i spil det kan f.eks. være via fælles kampagne.

Krav om kendt tjenesteplan 8 uger i forvejen – dette er kendt fra KL's område. Vil vi gerne have samme bestemmelse for RLTN.

Tekstmæssig præcisering af fridøgn – pba. store problemer med at fridøgn inddrages og den kompenserende frihed også inddrages. Kravet knytter sig til den lovbestemte hvileperiode.

Rammer for omklædning – tiltagende henvendelser fra medlemmer omkring placering af uniformsautomater og omklædningsfaciliteter. Vi vil have øget opmærksomhed om, at dette er et tiltagende problem at de ansatte bruger en større del af deres fritid til omklædning

Krav om progressiv overarbejdsbetaling – adfærdsregulering – for at få arbejdsgiver til at forsøge at finde anden løsning af problemer med manglende vagtdækning ved sygdom og forfald. Kravet er i forhold til overarbejde i forlængelse af vagt.

Krav om fjernelse af bilag for jordemødre – brugt kreativt – og der er sket en forringelse af muligheden for selv at tilrettelægge arbejdstiden. Derfor stillers der krav om, at dette bilag skal bortfalde.

Herefter var der enighed om at tage en læsepause i forhold til de tekstforslag som var uddelt.

Efter endt læsepause:

Efter pausen spurgte SHK ind til de udleverede tekstforslag.

Spørgsmål i forhold til varsling af ændringer:

Svar: Ønsker at medarbejderne skal kunne kontaktes på alle tider også når de ikke er tilstede på arbejdspladsen. Ikke tænkt på at det kan/skal udløse betaling at blive forstyrret i fritiden.

Drøftelse af arbejdstidsregler for ikke-døgnarbejde.

Det giver anledning til spørgsmål, om hvem der tænkes omfattet? Nævner ambulatorier – eller drøftelse af grupper/funktioner.

CC: Hvem er det som skal omfattes? Enkeltpersoner eller individuelle medarbejdere?

Svar: Det er grupper og funktioner og ikke enkeltpersoner.

Anne: Måske skal vi se på lægernes arbejdstid – de planlægger de opgaver, som andre faggrupper er en del af at løse. Derfor bliver deres arbejdstidsaftale styrende for bl.a. vores medlemmer.

Tænker RLTN, at det er et projekt i perioden? Tænk som en dialog, ikke projekt.

Anne: Hvordan ser i reglerne for dagarbejde i forhold til, at der kan komme ændringer i ambulatoriers åbningstider, som følge af ønsket om at kunne planlægge i forhold til patienternes ønske om udvidelse af åbningstid?

Opgavetilgang – Anja: Er det selvtilrettelæggelse som der tænkes på, hvilket problem skal løses? Ønsket om øget tilstedeværelse – opgaven skal være det som er styrende.

Kan der kobles mellem vores ønske om at øge fokus på de lokale aftalemuligheder? Det er barriererne i aftalen som er ukendte.

Normperioden: der er ikke nogen uklarhed omkring kravet om årsnorm – men hvad med fratræden og tiltræden?

Hvad er problemet i at kunne lave lokale aftaler? Der er alle muligheder for det. Men vi vil gerne vide, hvordan I vil håndtere det.

Lange normperioder – intentionen er, at få dækket behov i særlige perioder. Hvor meget tænker I, at I kan pakke arbejdstimer i perioder? En stor del er deltidsansatte, som i perioder med sæsonudsving præsterer rigtig mange timer.

Tekst til § 12 stk. 1, afspadsering, er det tale om optjening eller betaling? Det er tænkt til at hænge sammen med den lange normperiode – Her står kun afregning ikke optjener.

Hvad er intentionen? RLTN vil se på formuleringen til næste gang

I forhold til § 6 stk.3, ændring af planlagt tjeneste – det ville I vende tilbage om? CC spørger til varsel? Hvor meget skal der til for, at vi (SHK) syntes det er en væsentligt vilkårsændring? Situationen er at gå fra rent dagarbejde og skal ændre vagtform – behov for at kunne håndtere det som ikke følger arbejdstidsaftalen. SHK har behov for yderligere præcisering af kravet.

§3 stk. 4, omlægning af tjeneste – Lene påpeger konsekvensen af varsling og rådighed, og om der tænkes, at der skal laves rammer for omlægning?

Næste møde lægges i planen for mødet i næste uge Fælles afrapportering – gør vi det? Inden den politiske forhandling. Anne svarer, at det skal hun tage op med vores forhandlingsleder i SHK, før det kan besluttes.

Vi vil gerne have oversendt teksterne, med den oprindelige tekst indsat.