

**Vejledning**  
**til**  
**tillidsrepræsentanter om**  
**lokale arbejdstidsaftaler**  
**på det**  
**regionale område**

**Dansk Sygeplejeråd**  
Kreds Sjælland



Revideret 4. udgave 2022

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INDLEDNING .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1. ARBEJDSTIDSAFTALEN.....</b>  | <b>4</b>  |
| De enkelte bestemmelser i Arbejdstidsaftalen .....   | 5         |
| § 4 Normperioden.....  | 6         |
| § 6 Mødeplan.....  | 7         |
| §9 Særlige fridage.....  | 7         |
| § 10 Betaling eller afspadsering.....  | 7         |
| § 11 Arbejde på særlige tidspunkter .....  | 9         |
| § 14 Tilkald.....  | 9         |
| § 16 Frivilligt ekstra arbejde.....  | 9         |
| §§ 17, 18 og 19 Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt .....                               | 10        |
| §29 Plustid.....   | 10        |
| <b>2. AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN .....</b>  | <b>11</b> |
| Hviletid.....  | 11        |
| Udskydelse af fridøgn.....   | 12        |
| <b>3. GENERELLE BESTEMMELSER I LOKALAFtalerNE.....</b>   | <b>13</b> |
| <b>4. DECENTRALE ARBEJDSTIDSAFTALER .....</b>  | <b>14</b> |
| <b>BILAG 1 .....</b>   | <b>15</b> |
| <b>ARBEJDSMILJØMÆSSIGE ASPEKTER .....</b>  | <b>15</b> |
| <b>BILAG 2 .....</b>   | <b>16</b> |
| <b>FORSLAG TIL SKABELON FOR LOKALAFtale INDGÅET PÅ AFSNITS-<br/>ELLER AFDELINGSNIVEAU: .....</b> | <b>16</b> |
| Lokal arbejdstidsaftale.....   | 16        |

## Indledning

I *Arbejdstidsaftalen* indgået mellem Danske Regioner og Sundhedskartellet ved overenskomstforhandlingerne i 2021, er der fortsat en række muligheder for, at der lokalt kan aftales bedre vilkår end de aftaler, der er indgået ved den centrale forhandling. Som bilag 5 til arbejdstidsaftalen er *Aftale om hviletid og fridøgn*, hvor der ligeledes er mulighed for indgåelse af lokale aftaler.

I 2020 udsendte Kreds Sjælland en vejledning til brug for TR ved de lokale drøftelser og forhandlinger af lokale arbejdstidsaftaler, og vejledningen er her i denne 4. udgave revideret og opdateret.

Mulighederne er mange for at tilpasse aftalerne, så de passer lige præcis til jeres arbejdsplads med de forskellige opgaver, vilkår og udfordringer, som de enkelte afdelinger/afsnit har. I denne vejledning er beskrevet overordnede anbefalinger og opstillet spørgsmål til overvejelse og anbefalinger før indgåelse af aftale.

Kredsen vil med denne vejledning understøtte,

- at TR *lokalt grundigt drøfter og overvejer* sammen med medlemmer og ledere aftalens forskellige muligheder og ikke mindst fordele, ulemper, konsekvenser for patienterne, opgaverne og for medlemmerne,
- at TR inddrager AMiR i de *arbejds miljømæssige aspekter* i drøftelserne.

Lokalaftalerne skulle gerne understøtte muligheden for et godt arbejdsmiljø. Desuden må aftalerne tage højde for hele arbejdstidstilrettelæggelsen for alle relevante faggrupper i området/distriktet.

I denne vejledning gennemgår vi i kapitel 1 de enkelte bestemmelser i Arbejdstidsaftalen, hvor den giver mulighed for, at der kan indgås lokalaftaler.

Inden for hvert område har vi opstillet spørgsmål og bemærkninger som inspiration til jeres lokale drøftelser og forhandling. I kan da selv bygge videre på disse i forhold til det, der vil være relevant for jer.

I kapitel 2 omtaler vi *Aftale om hviletid og fridøgn*, og i kapitel 3 omtaler vi kort *Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler* (Danske Regioner og Sundhedskartellet).

Har I brug for sparring i forhold til indgåelse af lokalaftale, er I velkomne til at kontakte en faglig konsulent i kredsen. Vi vil opfordre jer til at kontakte FTR eller kredsen før endelig underskrivelse af aftalen.

# 1. Arbejdstidsaftalen

I arbejdstidsaftalen er der mange muligheder for at forhandle bedre vilkår end de beskrevne i aftalen. Kan der lokalt ikke opnås enighed herom, eller er der ikke ønsket om en lokalaftale inden for et område, er det *tilbagefaldsmodellen*, som da vil være gældende. Tilbagefaldsmodellen er den gældende honorering, som er beskrevet i Arbejdstidsaftalen, når der **ikke** er indgået en lokalaftale om særlig honorering for arbejde på fx særlige tidspunkter.

Er du ny TR, bør du undersøge, hvad der forefindes i afdelingen/afsnittet af indgåede lokalaftaler, og om der er aftaler gældende for hele sygehuset. Det vil typisk være om nedsættelse af hviletid, udbetaling eller afspadsring af ulempebetaling og om normperioden. Der ligger formentlig en del ældre lokalaftaler, som er indgået under en tidligere organisationsstruktur, som kunne trænge til en revurdering og opdatering. TR bør jævnligt vurdere, om aftaler skal genforhandles og forbedres.

Der er mulighed for at indgå lokalaftaler på forskellige niveauer. Det kan være på afsnits-, afdelings- eller sygehusniveau, og med mulighed for individuelle valg inden for aftalte rammer. Er aftalerne afgrænset lokalt til at omfatte et afsnit eller en afdeling, vil de blive målrettet og præciseret i forhold til de lokale behov og vilkår. Er aftalerne med individuelle valgmuligheder om fx nedsættelse af hviletiden, vil den enkelte sygeplejerske kunne vælge præcist, hvad der passer til hendes arbejds- og fritidsliv.

Aftalerne kan indgås som rammeaftaler på sygehusniveau, som man fx har på Sjællands Universitetshospital, hvor der er opstillet forskellige modeller, som den enkelte sygeplejerske skal vælge. Der er her rammeaftaler inden for både nedsættelse af hviletid og fridøgn og for valg af udbetaling eller afspadsring af ulempebetaling.

**Kredsen vil derfor anbefale**, at TR indgår lokalaftale på afsnitsniveau, så de er helt lokalt tilpasset, eller at der indgås rammeaftaler med individuelle valgmuligheder på afdelings- eller sygehusniveau.

Gennem de sidste 12 år har det desværre vist sig, at det bortset fra FEA-lønninger, har været vanskeligt at få aftalt forbedringer af ulempebetalingerne med de lokale ledere eller regionen. Det skal dog ikke hindre TR i at søge at udnytte arbejdstidsaftalens muligheder herfor.

I indledningen til arbejdstidsaftalen fremgår, at det forudsættes, at parterne har sikret sig, at de lokale aftaler kan implementeres teknisk i løn- og vagtplanlægningssystemet. Hvis leder og TR er enige om forbedret honorering for en ulempebetaling, skal det undersøges, om systemet kan håndtere det.

## **Drøftelser om arbejdstilrettelæggelse**

I indledningen til Arbejdstidsaftalen fremgår det, at tilrettelæggelse af arbejdstiden bør ses i en større sammenhæng, og at arbejdstiden har betydning for opgaveløsning, ar-

bejdsmiljø etc. Derfor er det vigtigt, at der finder **en drøftelse sted lokalt** omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen.

Danske Regioner og Sundhedskartellet har indgået aftalen *Aftale om trivsel og sundhed*, som pålægger regionernes MED-udvalg at udarbejde retningslinjer for medarbejdernes trivsel og sundhed. Inddrag disse retningslinjer og intentioner i drøftelserne om arbejdstilrettelæggelse og ved forhandling af lokalaftaler.

I bilag 1 er oplyst anbefalinger for arbejdstilrettelæggelse, set ud fra et arbejdsmiljømæssigt perspektiv og for natarbejde.

Sundhedskartellet har udarbejdet *Kommenteret Arbejdstidsaftale indenfor Danske Regioners område OK15* med nærmere forklaring og beskrivelse af arbejdstidsaftalen. Den kan findes på Sundhedskartellet's hjemmeside [www.sundhedskartellet](http://www.sundhedskartellet)

#### **Kredsen vil derfor anbefale,**

- at TR sørger for at inddrage sygeplejerskerne i forhold til deres ønsker, behov og ideer til arbejdstilrettelæggelse m.v.,
- at TR taler med TR for de andre relevante organisationer og evt. indgår fælles aftaler, hvis det er relevant,
- at TR sammen med AMiR får drøftet arbejdstilrettelæggelse m.v. med ledelsen, bl.a. i det lokale MED-udvalg.

#### **Forhandlingskompetence**

TR har kompetencen til at indgå lokalaftaler inden for eget valgområde. Skal aftalen indgås på afsnits- eller afdelingsledelsesniveau, vil det derfor være med den lokale TR. Aftaler gældende for hele sygehuset forhandles af FTR med inddragelse af kredsen.

**Før** I indgår endelig aftale, opfordres I til at kontakte FTR eller kredsen til en sparring om aftalen. Når aftalen er underskrevet, **sendes kopi af aftalen** til kredskontoret.

I opfordres til også at diskutere ideer, principper og konsekvenser af aftaler med jeres TR-kollegium før indgåelsen.

#### **De enkelte bestemmelser i Arbejdstidsaftalen**

I det følgende gennemgås de bestemmelser, hvor der er mulighed for at indgå lokalaftaler.

Da aftalerne kan baseres på helt lokale forhold, ønsker og behov, er der her forslag til overvejelser og vurderinger, som TR, medlemmer og ledelse sammen kan gøre i relation til arbejdstidsaftalen, før der indgås aftaler.

## § 4 Normperioden

Normperioden aftales lokalt. Denne kan ikke være kortere end 4 uger. Der er en tilbagefaldsmodel, som angiver perioden til 14 uger.

Længden af normperioden har især betydning for perioder med mange søgnehellidage (SH-dage), hvor normtiden nedsættes i perioden svarende til antal SH-dage med 7,4 time pr. dag ved fuldtidsansættelse, og normtimerne skal være nået afviklet inden for perioden.

### Overvejelser/ideer

- Hvilken normperiode vil være hensigtsmæssig for afsnittet/afdelingen?
- Skal normperioden fastsættes svarende til den periode, som allerede anvendes lokalt, fx perioden for afdelingens rulleplaner?
- Overvej fordele og ulemper ved henholdsvis lang og kort normperiode.

### Lang normperiode

En lang normperiode kan give bedre mulighed for gensidig fleksibilitet, herunder interne byt af dage samt for ledelsen en bedre mulighed for indplacering af nedskrevne timer for SH-dage inden for perioden. Konsekvensen kan være, at der går lang tid fra arbejdet på en SH-dag, til timerne afvikles.

Med en længere normperiode kan planlægges med mange arbejdstimer i en samlet periode og færre i resten af perioden, hvilket kan være arbejdsmiljømæssigt belastende for nogle, mens andre vil være glade for længere frihedsperioder, hvorfor dette skal overvejes nøje.

Det skal bemærkes, at ved fratræden fra stilling er arbejdsgiverne ikke forpligtet til at opgøre normtiden og udbetale præsterede timer ud over ansættelsesbrøk eller fradrage for færre timer. En lang normperiode kan da være problematisk, hvis timerne ikke er jævnt fordelt i perioden.

**Kredsen kan maksimalt godkende, at normperioden aftales til 26 uger** og gerne kortere, så der sættes en grænse for arbejdsgivers mulighed for øget fleksibilitet, som bl.a. blev afværget ved OK18 – og fastholdt ved OK21.

### Kortere normperioder

Kortere normperioder kan give mere forudsigelighed og mindre fleksibilitet. I perioder med mange SH-dage kan det for ledelsen være vanskeligt at få indplaceret alle nedskrevne timer, men den enkelte vil få dagene i rimelig relation til, hvornår SH-dagen har været der. Med en kort normperiode kan det være sværere at bytte vagter internt.

### For få eller for mange timer i normperioden

Er der indplaceret for mange timer på planen ved periodens udløb, skal disse udbetales som overarbejde for fuldtidsansatte og merarbejde for deltidsansatte. Overskydende timer må ikke overføres til næste normperiode, og der må ikke indgås lokalaftaler herom.

Er der for få timer, nulstilles planen, og den enkelte skal ikke betale for dette underskud.

Overarbejde, inddragne fridøgn etc. følger bestemmelserne for dette og indregnes ikke i denne normperiode. (se desuden under §10).

## **§ 6 Mødeplan**

Den ansatte skal kende sin plan 4 uger før og orientering af ændringer kan ske efter forudgående drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Bestemmelser om varsling af ændringer i tjenesten aftales lokalt. Det kan være et længere varsel eller bedre varslingsgodtgørelse.

Kan der ikke opnås enighed, vil varslingen blot være på et døgn. Der ydes da et tillæg på kr. 39,46 (31.03.18-niveau) pr. time, såfremt dette varsel ikke overholdes.

### **Overvejelser/ideer**

- Forekommer det ofte, at der sker varsling af ændring af arbejdstiden?
- Er disse ændringer på få timer eller f.eks. fra dag til aftenvagt?
- Hvor belastende er disse ændringer?
- Vil det være hensigtsmæssigt med et varsel på f.eks. 4 døgn i stedet?
- Er det så belastende, så der bør ske en bedre honorering af omlagte timer?

## **§9 Særlige fridage**

Lokalt kan aftales, hvordan bestemmelserne for 1. maj og nytårsdag udformes (jf. stk. 2). Juleaftensdag sidestilles med en SH-dag.

Der kan på regionalt niveau aftales, at grundlovsdag er fridag i stedet for 1. maj. Det vil da være kredsens, der skal indgå aftale herom.

### **Overvejelser**

- Skal der ske forbedring af aftalen, og hvor belastende er arbejdet på disse særlige dage?
- Skal fx nytårsaftensdag sidestilles med SH-dag som juleaften?
- Hvis de sidestilles med SH-dage, skal I være opmærksomme på, at det betyder mindre fremmøde i normperioden.

## **§ 10 Betaling eller afspadsring**

Det er en stor fordel at få klarlagt i lokalaftale, hvorvidt honorering for ulempeydelse skal gå til udbetaling eller afspadsring. Det kan aftales konkret for hver form for tillæg (aften, nat, weekend, overarbejde og merarbejde etc.). Hvis der aftales udbetaling, bør det fremgå, at det udbetales måneden efter, det er optjent.

Foreligger der ikke lokalaftale, kan ledelsen med kort varsel vælge at ændre tillæg til udbetaling til afspadsering fx af besparelseshensyn.

Af §11 stk. 3 fremgår, at honorering for aften/nattjeneste udbetales, med mindre andet er aftalt.

**OBS** Hvis tillæg for weekend og aften-/nattillæg afspadseres, vil der **ikke** ske udbetaling af dette under ferie, sygdom og barsel, da det ikke er en fast påregnelig del af ens løn.

Aftales afspadsering, vil det kunne aftales, hvornår dette skal udbetales, såfremt det ikke er afspadseret. Er det ikke aftalt, vil det blive udbetalt efter 3 måneder (§ 10, stk. 4).

For at give det enkelte medlem valgmulighed for enten udbetaling og dermed bedre løn eller afspadsering for at få mere frihed, kan der indgås rammeaftaler med forskellige modeller for udbetaling og afspadsering. Det giver da mulighed for individuel tilpasning. Den type aftaler vil formentlig skulle indgås på sygehusniveau, men vil også kunne være på afdelingsniveau, hvis ledelse og HR-afdeling er indforstået hermed.

### Overvejelser

- Hvis der indgås aftaler om afspadsering, bør konsekvenserne for det daglige fremmøde vurderes. Er der mulighed for i afsnittet at få afspadseret, eller vil timerne altid gå til udbetaling efter 3 måneder? Da bør timerne udbetales.
- Over- og merarbejde vil være arbejde ud over den enkeltes ansættelsesnorm, hvorfor det kan være de timer, det er mest relevant at afspadsere.
- Skal SH-timer gå til afspadsering eller udbetaling?
- Skal effektiv tjeneste for rådighedsvagt gå til udbetaling eller afspadsering?
- Skal der være mulighed for individuelle aftaler om udbetaling eller afspadsering på baggrund af en lokal rammeaftale?
- Hvis der indgås aftaler om afspadsering, skal der være grænser for, hvor mange timer der skal kunne ophobes før udbetaling?
- På nogle arbejdspladser som fx ambulatorier optjener sygeplejerskerne så få timer pr. måned, at de ikke kan opnå afspadsering i hele dage inden for 3 måneder. Det kunne da overvejes, om perioden før udbetaling skal være længere end 3 mdr., hvis sygeplejerskerne ønsker dette.

**Kredsen anbefaler, at der indgås lokalaftale om udbetaling eller afspadsering.**

**Kredsen anbefaler, at tillæg for weekend og aften-/nattillæg udbetales for at sikre lønnen, og at der udbetales fast påregnelig løn under ferie, sygdom og barsel.**

Af arbejdstidsaftalens §11 fremgår, at medmindre andet aftales, udbetales honorering for aften og nattjeneste.



## § 11 Arbejde på særlige tidspunkter

Ud over udbetaling eller afspadsering kan der jf. stk. 1 aftales, at honorering for arbejdet på særlige tidspunkter kan indregnes i beskæftigelsesgraden. Dette kan fx være i forhold til medlemmer i fast aftenvagt, der får indregnet arbejde på søndage i deres ansættelsesnorm. Hvorvidt dette ønskes, må afklares med den enkelte og ledelsen. Se bilag 2 i Arbejdstidsaftalen.

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Der er en tilbagefaldsmodel, hvis der ikke indgås aftale (§ 11, stk. 3).

### Overvejelser

- Skal der afsættes og forhandles midler til forbedring af ulempeydelseerne?
- Vil der blive færre midler at forhandle til lokal løndannelse, hvis der anvendes midler til forbedringer af ulempeydelse, og hvordan prioriterer I dette?
- Er der vagter, som er særligt belastende, og har sygeplejerskerne mange skiftende vagter, som ønskes honoreret bedre?
- Er det vanskeligt at rekruttere til f.eks. nattevagtsstillingerne, og kan det tiltrække kvalificerede ansøgere, hvis der sker forhøjelse af tillæg? Eller skal det være i form af lokal løndannelse?

## § 14 Tilkald

Det aftales lokalt, hvordan der skal ske honorering for tilkald udenfor planlagte tjenester. Det kan være for tilkald med inddragelse af fridøgn, andre frihedsperioder som på SH-dage, FO-dage (frihed efter overenskomsten), hele afspadseringsdage (under 4 døgn varsel), frihed af mere end 24 timers varighed for fuldtidsansatte eller mellem to vagter.

Hvis der ikke indgås lokal aftale herom, følges tilbagefaldsmodellen i §14, stk.3.

### Overvejelser

- Forekommer det ofte, at der sker tilkald til vagt?
- Hvis det sker ofte, må det drøftes, hvorfor det sker, og hvordan det kan reduceres?
- Kan aftaler om frivilligt ekstraarbejde afhjælpe dette? (se §16)
- Hvis der indgås aftaler om forbedringer, må det overvejes, hvad der kommer flest til gavn herunder i et arbejdsmiljømæssigt perspektiv.

## § 16 Frivilligt ekstra arbejde

Jf. stk. 1 aftales honorering af frivilligt ekstraarbejde (FEA).

I Region Sjælland er FEA-aftaler de sidste mange år indgået på regionalt plan mellem regionen og kredsen med inddragelse af FTR'erne. Kredsen fastlægger strategien for disse

forhandlinger. Skal der indgås særlige lokale FEA-aftaler, vil kredsen skulle indgå disse med regionen i samarbejde med TR og FTR.

## **§§ 17, 18 og 19 Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt**

Det aftales lokalt, hvordan rådighedsvagt og tilkald honoreres og herunder, hvor mange timer rådighedstimerne beregnes til i normaltimer. Hvis der ikke indgås aftaler, er tilbagefaldsmodellen som beskrevet i § 18 gældende.

### **Overvejelser**

- Rådighedsvagterne på de større sygehuse er ofte belastede og præget af mange effektive timer. Skal der ske en ændring af arbejdstilrettelæggelsen, mødetider, vagtformer, som vil være mere hensigtsmæssigt arbejdsmiljømæssigt set og i forhold til opgaveløsningen?
- Hvad vil konsekvenserne være af en evt. omlægning?
- Skal beregningen af rådighedsvagten forbedres?
- Skal honoreringen af rådighedsvagten være bedre i forhold til, f.eks. hvor belastede vagterne er? Eller skal denne belastning hellere reduceres?

## **§29 Plustid**

Der kan lokalt mellem parterne indgås aftaler om plustid for den enkelte ansatte, hvor den ansatte arbejder mere end 37 timer/uge. Aftalen bygger på frivillighed og aftales mellem sygeplejersken og ledelsen. Der kan maksimalt indgås aftale om en arbejdstid på 42 timer/uge.

**Kredsen anbefaler, at** TR inddrager kredsen, og at der indgås aftale mellem kredsen og region efter aftale med medlem.

## 2. Aftale om hviletid og fridøgn

Mellem Danske Regioner og Sundhedskartellet er indgået *Aftale om hviletid og fridøgn*, som bygger på arbejdsmiljølovens bestemmelser. Se Bilag 5 i Arbejdstidsaftalen.

### Hviletid

Hviletiden kan nedsættes fra 11 til 8 timer mellem to tjenester med en lokalaftale. Dette kan ikke ske mere end 2 gange om ugen.

Aftalerne skal være så præcise og afgrænsede så muligt.

Det kan fx aftales, at nedsættelse af hviletiden kun kan ske mellem to tjenester og ikke i tilknytning til fridøgn. Fridøgnet vil da være min. 35 timer (24 timer + 11 timer). Hvis nedsættelse af hviletiden sker i relation til et fridøgn, vil fridøgnet kunne være min. 32 timer (24 + 8 timer). Man kan da gå fra aftenvagt til fridøgn og møde i dagvagten efter fridøgnet.

Ligeledes kan en nedsættelse af hviletiden afgrænses til kun at ske i planlægningsfasen, når tjenestetidsplanen lægges. Hvis det ikke er beskrevet, vil det også kunne ske i den akutte situation, hvor der sker ændring i tjenesten grundet fx sygdom.

### Overvejelser om hviletid

- Det må nøje overvejes, om der er behov for det, og om det er hensigtsmæssigt at nedsætte hviletiden fra de 11 timer til 8 timer set ud fra de arbejdsmiljømæssige aspekter og arbejdets tilrettelæggelse.
- Skal der ske nedsættelse, skal det da bare være til 9 eller 10 timer i stedet for 8 timer?
- Skal nedsættelse af hviletiden afgrænses til kun at kunne ske:
  - mellem 2 tjenester og ikke i relation til fridøgn?
  - i planlægningsfasen og ikke i en akut situation?
- Konsekvenserne af aftalen heraf må drøftes.
- Skal der være mulighed i afsnittet for individuelt tilvalg og fravalg til at nedsætte hviletiden i form af rammeaftale? Denne mulighed, og hvordan proceduren er, skal fremgå af aftalen.

**Kredsen anbefaler, at** behovet for nedsættelse af hviletiden nøje overvejes.

**Kredsen anbefaler, at** der gives mulighed for individuelt tilvalg om ønsker for nedsættelse af hviletiden.

**Kredsen anbefaler, at** nedsættelse af hviletiden kun sker i planlægningsfasen.

**Kredsen kan maksimalt godkende**, hvis der indgås aftaler, **at** nedsættelse af hviletiden højst aftales til 2 gange på 4 uger.

## **Udskydelse af fridøgn**

Det kan aftales, at der kan ske en udskydelse af fridøgn, så der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn frem for kravet i arbejdsmiljøloven om fridøgn for hver 6 arbejdsdage.

Udskydelsen kan **kun ske 1 gang pr. måned**.

### **Overvejelser om udskydelse af fridøgn**

- Vil der være særlige tilfælde, hvor udskydelse til mere end 6 døgn er nødvendigt?
- For at sikre bedst muligt arbejdsmiljø vil det da være særligt hensigtsmæssigt med udskydelse?

**Kredsen anbefaler, at der kun i særlige tilfælde indgås aftaler om udskydelse af fridøgn.**

### 3. Generelle bestemmelser i lokalaftalerne

Når I indgår lokalaftaler, er det vigtigt at få anført

- hvornår aftalen er gældende fra,
- hvis det er en midlertidig aftale, skal perioden præciseres
- hvem aftalen helt præcist omfatter (afsnit, afdeling, nattevagter eller alle sygeplejersker etc.),
- hvornår der sker evaluering af aftalens indhold,
- hvornår aftalen kan opsiges eller ændres.

Det skal bemærkes, at det bør være arbejdsgiveren, der udarbejder den endelige aftale til underskrift. I kan komme med skriftligt oplæg, men lad arbejdsgiveren skrive aftalen. Det vil da sikre jer, hvis der kommer en sag, hvor aftalen skal fortolkes. I arbejdsretslig henseende vil det være den såkaldte *uklarhedsregel*, der vil være gældende, hvor det er den part, der har udarbejdet aftalen, der påtager sig risikoen ved fortolkningstvivel, det såkaldte *koncipistansvar*.

#### **Kredsen anbefaler:**

- at aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel,
- at det tilføjes, at aftalen kan ændres uden varsel såfremt begge parter er enige herom,
- at arbejdsgiveren udarbejder den endelige aftale, der skal underskrives af parterne.

I bilag 2 er forslag til skabelon for lokalaftale for henholdsvis arbejdstidsbestemmelser og aftaler vedrørende hviletid og fridøgn.

Det kan være en fordel med en samlet lokal arbejdstidsaftale, hvor alle punkter, hvor der er lokale muligheder i arbejdstidsaftalen er oplyst, og hvad der da er aftalt.

## 4. Decentrale arbejdstidsaftaler

Har afdelingerne mod på mere radikal ændring af arbejdstilrettelæggelse og honoreringen, er der rig mulighed herfor ved at indgå aftaler efter *Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler* [http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/996892/2\\_2\\_3.pdf](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/996892/2_2_3.pdf)

Aftalens formål er, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser og personalegruppers ønsker og behov. Arbejdstidsreglerne skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen, og at der skabes sammenhæng mellem produktion, de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

Dele af Psykiatrien i Region har tidligere i en periode haft en decentral arbejdstidsaftale med brug af timebank og med større individuel indflydelse på tjenestetidsplanlægningen, som mange var glade for.

I den indledende fase er det vigtigt, at der

- iværksættes undersøgelser i afsnittet/afdelingen af arbejdsopgaver, arbejdstilrettelæggelse etc.
- er dialog mellem ledelse og medarbejdere om arbejdstid, arbejdsliv og balancen mellem arbejdsliv og privatliv, ønsker og behov med henblik på afdækning af, hvad mål og indhold for nye aftaler skal være.

Har I lyst til at starte projekt med de decentrale arbejdstidsaftaler, vil vi anbefale, at I retter henvendelse til såvel HR-afdelingen som kredsen, så vi sammen kan indgå i planlægningen og drøftelserne her.

## Bilag 1

### Arbejds miljømæssige aspekter

Arbejdsmedicinsk klinik i Ålborg har tilbage til primo 2000 arbejdet med forsøg med arbejdstidsplanlægning på døgndækkende arbejdspladser og har på baggrund af deres erfaringer opstillet en række anbefalinger set ud fra et arbejdsmiljøperspektiv:

- formindsk fast natarbejde
- reducer antallet af nætter i træk
- undgå korte intervaller mellem 2 vagter
- planlæg flest mulige friweekender
- undgå lange vagter
- tilpas vagtlængden til arbejdskravene
- kortere natskift
- roter med uret
- begynd ikke morgenvagter for tidligt
- gør tidspunkterne for vagtskifte fleksible
- bevar et regelmæssigt skiftesystem
- tillad mulighed for individuel fleksibilitet
- begræns afvigelser fra det planlagte skiftesystem
- informer i god tid om skifteplanen

Kilde: Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, bilag 2

Link: [http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/996892/2\\_2\\_3.pdf](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/996892/2_2_3.pdf)

### Anbefalinger om natarbejde

Danske Regioner og en række organisationer herunder Sundhedskartellet er i vejledningen *Natarbejde med færre gener* kommet med følgende anbefalinger til kvinder med natarbejde, når det gælder forebyggende foranstaltninger overfor døgnrytmeforstyrrelser, som matcher ovenstående:

Hurtigt roterende skift med blot 1-2 på hinanden følgende døgn med nattevagter. Det resulterer i en mindre grad af døgnrytmeforstyrrelse end langsomt roterende skift (3 eller flere på hinanden følgende nattevagter).

- Fremadrullende skifteholdsarbejde (fra dag til aften, fra aften til nat, fra nat til dag etc.) giver mindre døgnrytmeforstyrrelse end baglænsrullende skift.

[http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/667808/natarbejde\\_pjece\\_med\\_hyperlinks\\_low.pdf](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/667808/natarbejde_pjece_med_hyperlinks_low.pdf)

## Bilag 2

### Forslag til skabelon for lokalaftale indgået på afsnits- eller afdelingsniveau:

#### Lokal arbejdstidsaftale

Lokalaftale indgået mellem afsnit .....Sygehus .....og Dansk Sygeplejeråds tillidsrepræsentant.

Aftalen omfatter sygeplejersker ansat på afdeling ..... (præciseres, hvis den omfatter en særlig gruppe).

#### Aftalens formål

#### Aftalens indhold

*Præcisering af de enkelte paragraffer og hvad der konkret er aftalt herunder såfremt der individuelt skal ske tiltrædelse til aftalen fra den enkelte sygeplejerskes side.*

Aftalen træder i kraft den .....

Aftalen eller dele af denne kan opsiges skriftligt af begge parter med et varsel på 3 måneder. Såfremt der er enighed mellem parterne, kan der foretages ændringer og/eller tilføjelser til lokalaftalen uden opsigelse.

Den .....

---

Ledelsen

---

Tillidsrepræsentant fra Dansk Sygeplejeråd