

Aftale, der skal sikre personaleressourcer til pleje og behandling af covid-19 patienter

Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter månedslønnede sygeplejersker, der påvirkes af den helt særlige ekstraordinære situation, hvor COVID-19 påvirker organiseringen, opgaveløsningen og personaleressourcerne.

Aftalen omfatter ikke sygeplejersker ansat på lederoverenskomst.

Aftalen dækker alene regionens somatiske hospitaler samt Psykiatriens kohorteafsnit.

Det pointeres, at parterne ikke med aftalen tilkendegiver principielle fortolkninger af overenskomst og arbejdstidsaftale. Det vil sige, at aftalen ikke er et udtryk for, hvilke handlemuligheder arbejdsgiver har uden en aftale. Parterne er enige om, at aftalen er uden præjudice.

§ 1, Midlertidig tjeneste på anden afdeling / andet afsnit

Medarbejdere der, som direkte eller indirekte¹ konsekvens af den helt særlige COVID-19 situation, skal gøre midlertidig tjeneste på anden afdeling eller andet afsnit, honoreres med et årligt tillæg på kr. 38.000 (31.03.2018 niveau). For deltidsbeskæftigede beregnes tillægget forholdsmæssigt.

Tillægget bortfalder uden yderligere varsel, når medarbejderen returnerer til tjeneste på egen afdeling/afsnit. Tillægget er pensionsgivende og ydes for fulde måneder fra den første i en måned.

Ved fremmøde på anden lokalitet end den, der er medarbejderens sædvanlige arbejdsplads, ydes honorering for mer-rejsetid og mer-transportudgifter efter regionens tjenesterejseaftale.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er **frivillighed**, der ligger til grund for midlertidig overflyt til anden afdeling / andet afsnit. Kun i situationer, hvor det er absolut nødvendigt, vil regionen udpege medarbejdere, der ikke har meldt sig frivilligt.

Det forudsættes, at medarbejderne har fået en nødvendig og tilstrækkelig oplæring og introduktion således, at hensyn til patienter og medarbejdere sikres bedst muligt.

¹ COVID-19 er medårsag til det pres, der pt. er på sundhedsvæsenet, ligesom andre typiske vintersygdomme og samtidig mangel på personaleressourcer er medårsag. Det kan derfor blive nødvendigt at flytte medarbejdere uden det direkte skyldes COVID-19, men generelt skyldes det aktuelle samlede pres.

§ 2, Ændring af tjenesteplan med under 4 ugers varsel

Medarbejdere der, som konsekvens af den helt særlige covid-19 situation, indtræder i ny tjenesteplan med under 4 ugers varsel, honoreres med et ikke pensionsgivende engangstillæg på kr. 4.000 (31.03.2018 niveau).

Der ydes samtidig honorering for de ændringer, der er i sammenligning mellem den gamle og den nye tjenesteplan, og som ikke er kendt mindst 4 uger før jf. arbejdstidsaftalen. Dette gælder både ved overgangen frem til midlertidigt afsnit og ved overgange tilbage til eget afsnit.

Ny tjenesteplan skal varsles med mindst 72 timers varsel.

Honoreringen dækker både ændring til nye tjenesteplan samt, når medarbejderen returnerer til sin sædvanlige tjenesteplan (hvilket også kræver mindst 72 timers varsel).

Tillægget kan højst ydes en gang for en periode på 3 måneder, selvom sygeplejersken måtte skifte tjenesteplan flere gange indenfor perioden.

Ny tjenesteplan defineres i denne konkrete situation som:

Når en medarbejder overgår til midlertidig tjeneste på andet afsnit eller anden afdeling og som følge heraf, får ny tjenesteplan. Det betyder, at medarbejderen på overgangstidspunktet får udleveret en ny tjenesteplan, som ikke er helt identisk med den eksisterende tjenesteplan – konkret aftalt til at gælde enhver ændring i forhold placering af fridøgn, arbejdsdage, vagternes tidsrum og arbejdsstedets lokalitet (matrikel). Der er enighed om, at der ikke er nogen bagatelgrænse i forhold til ændringer i tjenesteplanen.

Der kan i den nye tjenesteplan indgå tjeneste på alle tider af døgnet og på alle ugens dage.

Parterne er enige om, at arbejdstidsaftalens almindelige regler gælder. Det vil sige, at ændringer, der forekommer efterfølgende, betragtes som almindelige ændringer til tjenesteplanen efter arbejdstidsaftalens regler.

Der er et hensyn til at skabe forudsigelighed så vidt det er muligt. Hensynet kan f.eks. være i form af beskyttede fridage eller ved dialog om særlige ønsker. Der skal tages hensyn til helt særlige forhold for medarbejdere hvor muligt.

Der planlægges under hensyntagen til den enkelte medarbejders ansættelsesbrøk således, at der ikke planlægges med flere normtimer end den enkeltes ansættelsesbrøk.

§ 3, Særlig belastning på COVID-19 afsnit

Den ekstraordinære situation betyder, at der er tale om en helt særlig belastning, der adskiller sig fra den nuværende normale situation.

Det aftales, at der ydes et pensionsgivende årligt tillæg på kr. 42.000 (31.03.2018 niveau) til sygeplejersker, der er ansat på et af de afsnit, hvor patienter med COVID-19 som primær diagnose primært indlægges og behandles. Det er en forudsætning for at opnå honorering, at

der aktuelt er indlagt patienter med COVID-19 som primær diagnose² (set hen over kalendermåneden).

Tillægget ydes til de medarbejdere, der i perioden er tilstedeværende, og har *direkte patientpleje eller patientbehandling*.

Medarbejdere, der normalvis arbejder delvist på afsnittet, ydes forholdsmæssigt. Hvis de flyttes til afsnittet i større omfang, end de normalt indgår i afsnittet, omfattes de fuldt ud.

Tillægget ydes for fulde måneder fra den første i en måned. For deltidsbeskæftigede beregnes tillægget forholdsmæssigt.

Hospitalerne organiserer opgaven forskelligt, hvilket vil sige, at det er det enkelte hospitals organisering der afgør, hvilke afsnit der omfattes. Det er dog som udgangspunkt følgende afsnit, der kan komme i betragtning:

Intensive afsnit, intermediære afsnit, lungemedicinske afsnit, infektionsmedicinske afsnit, akutmodtagelser herunder børneakutmodtagelser, udvalgte børneafsnit, samt Psykiatriens kohorteafsnit.

Hvis situationen ændrer sig således, at kritisk syge patienter med primær COVID-19 diagnose også i langt større omfang indlægges på andre afsnit, eller der oprettes særskilte Covid-19 afsnit, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Sygeplejersker, der er overflyttet midlertidigt til afsnittet fra andre afdelinger eller afsnit, omfattes også af honoreringen. Der kan dog ikke samtidig opnås honorering efter § 1.

§ 4 Sygeplejersker, der er ansat uden højeste tjenestetid

Sygeplejersker, ansat i atypiske stillinger jf. overenskomstens § 8, samt sygeplejersker ansat i henhold til protokollat om kandidater, kan omfattes af honorering efter aftalens § 1 og § 3, hvis de opfylder betingelserne. Der ydes ikke honorering efter aftalens § 2.

Det vil konkret sige, at sygeplejersken skal gøre midlertidig tjeneste på anden afdeling / andet afsnit for at blive omfattet af § 1 samt indgå i den direkte patientbehandling, på et af de nævnte afsnit, for at blive omfattet af § 3.

Hvis sygeplejersken indgår i vagtplanen, honoreres – i denne helt ekstraordinære situation – efter arbejdstidsaftalen, med ulempeydelse.

Sygeplejersker ansat efter § 8 kan alene deltage i vagter uden for normal dag-arbejdstid, hvis det er absolut nødvendigt.

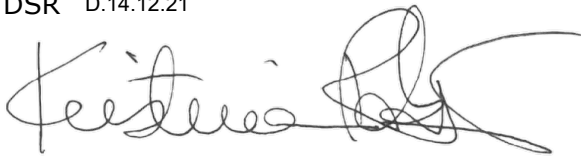
² Da patienter ikke er indlagt på Akutmodtagelsen, er det en forudsætning for honorering, at der er et flow af COVID-19 patienter via Akutmodtagelsen.

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft fra den 1. december 2021 og ophører den 31. maj 2022 uden yderligere varsel.

Aftalen kan skriftligt opsiges af begge parter med et varsel på 3 måneder.

For DSR D.14.12.21



Kristina Robins, Formand for Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden

For Region Hovedstaden

14.12.21



for Kirstine Vestergård Nielsen, direktør i Center for HR og Uddannelse