

Uge 24

Kapitel 6: Forstyrrelser i fritiden



Den elektroniske kommunikationsteknologi giver mange muligheder for kontakt mellem arbejdsplads og den ansatte - telefon, telefonbesked, sms og e-mail - sms og e-mail ikke blot kan sendes til den enkelte, men til grupper.

Anvender arbejdspladsen sms- og mail-grupper til at "annoncere" en arbejdsopgave - eksempelvis en nattevagt, der på grund af sygdom ikke er dækket - hvor man gerne vil have medarbejdernes forslag til, hvem der kan påtage sig denne, så indebærer det, at også de medarbejdere, der har fri, forstyrres.

Nogle arbejdspladser åbner mulighed for, at medarbejderne også må bruge deres arbejdsmail privat - dette kan indebære, at de som har fri, alligevel holder sig orienterede i deres arbejdsmail. Men er det acceptabelt? Udvikler der sig en forventning om, at man altid tjekker mails - også selv om arbejdsgiver ikke kan kræve det?

Overenskomsten (arbejdstidsaftalen) rummer ikke bestemmelser om honorering ved forstyrrelse i fritiden, hvis forstyrrelsen ikke indebærer en faglig handling.

Hvis den lokale ledelse f.eks. ringer til en, som har fri, for at bede om vejledning i et konkret spørgsmål i relation til en patient-/borger vil dette være at opfatte som arbejde. Om det kan honoreres er afhængig af den arbejdstidsaftale, der gælder for området.



Arbejdstidsaftalerne

<u>Kommunerne</u>	<u>Regionen</u>
<p>§ 6 <i>Ændring af mødeplan</i> Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.</p> <p>Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden.</p> <p>§ 7 <i>Omlagt tjeneste</i> Stk. 1. Hvis ændringer i den planlagte normaltjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg..... (se aftalen for den fulde ordlyd!)</p>	<p>§ 6 <i>Mødeplan</i> Stk. 3 Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med medarbejderen og kun i ganske særlige tilfælde. Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden med et varsel på mindst 1 døgn.</p> <p>Hvis 1-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg (se aftalen for den fulde ordlyd!)</p> <p>§ 14 <i>tilkald</i> Stk.1. Ved tilkald uden for planlagt tjeneste forstås tilkald, hvor den ansatte ikke har planlagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar forlængelse af planlagt tjeneste.</p>

Vidste du?

DSR's analyseafdeling har spurgt en række sygeplejersker om forhold vedr. deres mødeplan og om hvor vidt de bliver forstyrret i fritiden for at drøfte denne.

Forstyrrelser i fritiden?

	<i>Regioner</i>	<i>Kommuner</i>	<i>Samlet</i>
<i>Har du indenfor de seneste 3 måneder oplevet, at du er blevet kaldt på arbejde af din arbejdsgiver på en eller flere af de fridage, du var blevet tildelt ifølge din mødeplan?</i>	40 %	22 %	35 %
<i>Er du indenfor de seneste 3 måneder blevet ringet op af din arbejdsgiver udenfor arbejdstiden for at drøfte ændringer i din mødeplan/tjenesteplan?</i>	36 %	18 %	31 %
<i>Har du indenfor de seneste 3 måneder undlagt at tage telefonen på fridøgn/fridage, fordi du ikke ville risikere, at blive bedt om at komme på arbejde?</i>	22 %	5 %	18 %
<i>Har du indenfor de seneste 3 måneder ufrivilligt arbejdet i weekendvagter mere end hver tredje weekend gennemsnitligt?</i>	18 %	5 %	15 %
<i>Har du indenfor de seneste 3 måneder oplevet at få pålagt en ekstravagt og dermed arbejdet dobbeltvagt, fx aftenvagt lige efter dagvagt?</i>	9 %	3 %	7 %

Note: Basissygeplejersker på hospitaler og kommuner, n=823-892. De respondenter der svarede "ved ikke" eller "spørgsmålet er ikke relevant for mig" er ikke inkluderet i tabellen.

For alle spørgsmål er p<0,05 (chi2-test) og dermed statistisk signifikant forskel på andele mellem kommuner og regioner.

Kilde: MEGAFON og DSR-analyse.



Spørgsmål til debat:

- *Hvor ofte oplever I at blive forstyrret i fritiden? Og bliver nogen forstyrret mere end andre?*
- *Er der en forventning om, at I holder jer orienteret på jeres arbejdsmail i fritiden?*
- *"Udbydes" udækkede vagter bredt, eller tager ledelsen direkte kontakt til hver enkelt medarbejder – og hvad foretrækker I?*
- *Er det i orden at blive forstyrret i fritiden?*
- *Har I forslag til konkrete tiltag, der kan minimere antallet af forstyrrelser i fritiden?*