

Uge 19

Kapitel 1: Generelt om arbejdstidstilrettelæggelse

En af de daglige udfordringer på arbejdspladserne er i høj grad at skabe sammenhæng mellem arbejdstilrettelæggelsen i det enkelte område, at arbejdet udføres med fornøden faglig forsvarlighed og den enkelte sygeplejerskes arbejdstid.



Ved overenskomstforhandlingerne OK 13 var et af de centrale stridspunkter spørgsmålet om udformningen af arbejdstidsaftalerne. Sundhedskartellet ønskede, at rammer for arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse skal forhandles på arbejdspladsen under hensyntagen til kvalitet i arbejdet, patientsikkerhed og borgerinddragelse, fysisk og psykisk arbejdsmiljø, faglig og professionel udvikling og den enkelte medarbejder. Vores arbejdsgivere - både i kommuner og regioner havde et ønske om færre og mere fleksible arbejdstidsregler. I regionerne ønskedes bl.a. mulighed, for at kunne foretage nødvendige omlægninger og tilpasninger af tilstedeværelsen indenfor eksisterende økonomiske rammer. Kommunerne ønskede bl.a. en indførelse i indledningen (præamblen) til arbejdstidsaftalen om god planlægning, så unødige opkald til medarbejdere, der ikke er på arbejde, mindskes mest muligt - altså en accept af, at "unødige opkald" sker.

Der er nu aftalt projekter på arbejdstidsområdet for henholdsvis regioner og kommuner - I regionerne med det formål at sikre arbejdstidsregler, der både tilgodeser ledelsens og medarbejdernes behov og fremmer en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet - I kommunerne med det formål at afdække muligheder for at forenkle og forandre arbejdstidsreglerne med henblik på mere ens regler på de døgndækkede område. For begge projekter gælder, at der skal være **fokus på medarbejderinddragelse og godt arbejdsmiljø**.

De nuværende arbejdstidsaftaler giver en variation af muligheder for at lave arbejds- og arbejdstidsplanlægning, der tilgodeser fleksibilitet, kvalitet og patient-/borgersikkerhed samtidig med, at der er fokus på medarbejderinddragelse og godt arbejdsmiljø.

Arbejdsgiver udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de kollektive overenskomster og aftaler og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter.

I denne proces er det centralt, at tillidsrepræsentanterne medvirker til en diskussion på det enkelte arbejdssted om valg af løsninger i arbejdstilrettelæggelsen således, at der bliver en rimelig balance mellem sygeplejerskernes rettigheder og forpligtigelser - ikke kun i forhold til den enkelte **men**



også i forhold den kollektive forpligtigelse, som sygeplejerskerne påtager sig - overfor kolleger og overfor arbejdsgiver.

Flere af temaerne omhandler spørgsmål, hvor kredsbestyrelsen har en række anbefalinger, hvortil der henvises ([link](#)).

Den lokale arbejdstidstilrettelæggelse bygger på en række forudsætninger, som ligger uden for den lokale ledelses beslutningskompetence - lovgivning, politiske beslutninger i region/kommune.

Men det er de lokale ledelser, som indenfor disse rammer ansætter, fastlægger arbejdsmetoder og arbejdsrytme og - indenfor overenskomstens ramme herunder arbejdstidsaftalen fastlægger den enkelte ansattes arbejdstid.

Det indgår i sygeplejerskernes arbejdstidsaftaler ([KL](#), [Region](#)), at der på arbejdspladserne finder drøftelser sted om bl.a.:

- *arbejdstidsplanlægning*
- *planlægning af frihedsperioder (herunder fridøgn)*
- *anvendelse af tjenestetyper*
- *anvendelse af afspadsering (herunder planlægning af afspadsering, pålægning af afspadsering og aflysning af afspadsering)*
- *anvendelse af tilkald*
- *afvikling af erstatning for søgnehelldage*
- *vagtforhold og vagtdeltagelse/-fordeling*
- *anvendelse af deltidbeskæftigede og vikarer*
- *afløserforhold ved sygdom, barsel og lignende*

Indenfor denne ramme, er der muligheder for sygeplejerskernes tillidsrepræsentanter til at drøfte (og aftale) med ledelsen, hvorledes tilrettelæggelsen sker på den enkelte arbejdsplads.

I forlængelse heraf skal peges på Aftale om hviletid og fridøgn ([her](#)) indenfor hvilke rammer tillidsrepræsentanter kan aftale nedsættelse af hviletid og udskydelse af fridøgn.

I et samarbejde mellem ledelse og ansatte kan der laves en hensigtsmæssig afvejning af hensyn til opgavevaretagelse, arbejdsmiljøet eller den enkelte.

Spørgsmål til debat:

Hvorledes skal mix'et være mellem de forskellige hensyn således, at der er den rigtige balance på jeres arbejdsplads?