



Sag nr.	0911-0110		
Stamkort			
Modt.	03 DEC. 2009		
IME		Skannet	<input checked="" type="checkbox"/>



**Overenskomst**  
**for**  
**Klinik Kellers Park**

**1. januar 2010**

# Indholdsfortegnelse:

§ 1	Overenskomstens område	3
§ 2	Ansættelsens grundlag	3
§ 3	Løn	3
§ 4	Pension	5
§ 5	Arbejdstid	5
§ 6	Ferie og feriefri dagstimer	7
§ 7	Kørselsgodtgørelse	8
§ 8	Sygdom og andet familiemæssigt fravær	8
§ 9	Barsel og adoption	9
§ 10	Uddannelse	10
§ 11	Seniorbonus	11
§ 12	Opsigelse	11
§ 13	Regler for tillidsrepræsentanter	12
§ 14	Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud	14
§ 15	Overenskomstens varighed og overgangsregler	14
§ 16	Hovedaftale	14
Bilag 1 A	Ansættelseskontrakt for månedslønnede	15
Bilag 1 B	Ansættelseskontrakt for timelønnede	17
Bilag 2	Aftale om ferieoverførsel mellem arbejdsgiver og medarbejder	19
Bilag 3 A	Fravær af familiemæssige årsager	20
Bilag 3 B	Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser	23
Bilag 4	Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane	26

## § 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter sygeplejersker/radiografer og ledende sygeplejersker/radiografer, ansat i Klinik Kellers Park i Børkop.

## § 2 Ansættelsens grundlag

Stk. 1

Ved ansættelse af sygeplejersker/radiografer gælder bestemmelserne i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

vilkår

Stk. 2

Senest samtidig med tiltrædelsen modtager sygeplejersken/radiografen, som i bilag 1 A eller 1 B optrykt, ansættelseskontrakt med henvisning til denne overenskomst.

ansættelseskontrakt

## § 3 Løn

Stk. 1

Sygeplejersker/radiografer med indtil 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som følger:

uden praksiserfaring

1. januar 2010	1. juni 2010	1. juni 2011
Kr. 27.460,34	Kr. 28.380,26	Kr. 29.401,95

Nyansatte med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og faste tillæg excl. arbejdstidsbestemte tillæg) som overstiger ovennævnte satser, som minimum bevarer deres hidtidige samlede løn ved ansættelse i lægepraksis.

Sygeplejersker/radiografer med mere end 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som følger:

med praksiserfaring

1. januar 2010	1. juni 2010	1. juni 2011
Kr. 31.144,29	Kr. 32.187,62	Kr. 33.346,37

Stk. 2.

Der kan i klinikken oprettes stillinger som ledende sygeplejerske/radiograf. Sådanne stillinger aflønnes pr. måned med:

ledende sygeplejersker/radiografer

1. januar 2010	1. juni 2010	1. juni 2011
Kr. 36.543,30	Kr. 37.767,50	Kr. 39.127,13

Stk. 3	De i stk. 1 og 2 angivne lønninger er bruttolønninger, dvs. de indeholder den ansattes eget pensionsbidrag.	om lønninger
Stk. 4	Arbejdsgiveren og sygeplejersken/radiografen gennemfører en årlig lønforhandling.	lønforhandling
Stk. 5	Der kan mellem arbejdsgiveren og sygeplejersken/radiografen aftales et tillæg. Tillæg er pensionsgivende. Tillæg reguleres med samme procent-sats og på samme tid som lønnen jfr. stk. 1. <sup>1</sup>	tillæg
Stk. 6	Sygeplejerskens/radiografens løn dækker op til 9 timers arbejde pr. uge i tidsrummet mellem kl. 16.00-20.00.	
	Hvis sygeplejersken/radiografen skal arbejde mere end 9 timer pr. uge i ovennævnte tidsrum, honoreres timerne med bruttotimeløn inkl. tillæg samt et tillæg pr. time på 50 %.	
Stk. 7	Deltidsbeskæftigede sygeplejersker/radiografer aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.	deltidsansatte
	Sygeplejersken/radiografen har ret til ændring af den aftalte ansættelsesbrøk, såfremt der udføres merarbejde ud over en periode på 3 måneder.	
Stk. 8	Lønnen udbetales månedsvis bagud, og sygeplejersken/radiografen modtager en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler arbejdsgiver det samlede pensionsbidrag til Pensionskassen for Sygeplejersker, jfr. § 4.	lønudbetaling
Stk. 9	Sygeplejersker/radiografer ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned kan ansættes på timeløn. Timelønnen beregnes som 1/1924 af bruttoårslønnen inkl. tillæg, jfr. § 3, stk. 5.	timelønnede
	Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem sygeplejersken/radiografen og arbejdsgiveren.	
Stk. 10	Der ydes sygeplejersken/radiografen fri tjenestedragt eller en kontant erstatning herfor på 250 kr. pr. måned.	tjenestedragt
	Til timelønnede ydes et tillæg til timelønnen på 1,56 kr. pr. time.	

<sup>1</sup> For alle reguleres tillæg herefter som følger: pr. 1. juni 2010: 3,35 % og pr. 1. juni 2011: 3,60 %

## § 4 Pension

### Stk. 1

For månedslønnede sygeplejersker/radiografer oprettes en pensionsordning i PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup. pensionsordning

### Stk. 2

Som bidrag til sygeplejerskens/radiografens pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 11,33 % og sygeplejersken/radiografen 5,67 % af de i § 3 stk. 1, 2 og 5 nævnte bruttomånedslønninger. Pr. 1. juni 2010 stiger indbetalingen til 12 % og 6 %. pensionsprocent

### Stk. 3

Til timelønnede sygeplejersker/radiografer udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med timelønnen. pension til timelønnede

### Stk. 4

Arbejdsgiver indbetaler sædvanlig pension, dvs. såvel arbejdsgiverbidraget som egetbidraget under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 22 uger. pension under barsel

## § 5 Arbejdstid

### Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat. Arbejdstidens fordeling på ugens hverdage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med sygeplejersken/radiografen. arbejdstid

Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 4 uger.

### Stk. 2

Sygeplejersken/radiografen skal, med mindre andet aftales, kende tjenestens placering mindst 4 uger forud. tjenesteplan

Varsling af ændring i tjenestens beliggenhed skal gives med et varsel på 4 døgn. Hvis 4-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg pr. påbegyndt time.

### Stk. 3

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis sygeplejersken/radiografen arbejder ud over 4 timer dagligt. pauser

Sygeplejersken/radiografen har ret til en uforstyrret spisepause, dog således at sygeplejersken/radiografen står til rådighed, hvis der skulle opstå en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres indenfor arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses, jfr. EU-direktiv 93/104/EF af 23. november 1993, som er ændret med direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000.

#### Stk. 4

Arbejde udover gennemsnitlig 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode, jfr. stk.1, er overarbejde.

overarbejde

Overarbejde godtgøres med afspadsring af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller med et beløb svarende til timelønnen med tillæg af 50 %.

Det henstilles, at der i videst muligt omfang tages hensyn til sygeplejerskens/radiografens ønsker, når der tages stilling til, hvorvidt honorering for overarbejde skal afspadsres eller udbetales.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Udbetaling af overarbejde skal ske ved første lønudbetaling efter, at overarbejdet er præsteret.

For deltidsansatte og timelønnede vil der først være tale om overarbejde ved beskæftigelse ud over 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode, jfr. stk. 1.

#### Stk. 5

Beskæftigelse af deltidsansatte og timelønnede ud over det i ansættelseskontrakten fastsatte timetal, men under 37 timer i gennemsnit pr. uge, eller under 37 timer i gennemsnit over en periode, jfr. stk. 1, er merarbejde.

merarbejde

Merarbejde opgøres pr. kalendermåned og kan afspadsres i forholdet 1:1 indenfor de følgende 2 kalendermåneder.

Har afspadsring ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales merarbejdet i forholdet 1:1,25 ved udgangen af den 2. kalendermåned.

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

#### Stk. 6

Sygeplejersken/radiografen har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehelligdage i de tilfælde, hvor de falder på dage, hvor sygeplejersken/radiografen normalt er på arbejde.

søgnehelligdage

Tilsvarende gælder for juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag.

Sygeplejersker/radiografer der pålægges tjeneste på disse dage har ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af timelønnen.

## § 6 Ferie og feriefri­dagstimer

### Stk. 1

Sygeplejersken/radiografen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. ferielov

### Stk. 2

Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der sygeplejersken/radiografen et ferietillæg på 1,95 %. ferietillæg

Ferietillæg og feriegodtgørelse afregnes i henhold til ferielovens regler, og beregnes af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12) udbetalte skattepligtige beløb. Dog beregnes der ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn der er udbetalt under ferie, feriepenge der er udbetalt uden at ferien er afholdt eller af udbetalt ferietillæg.

Timelønnede ydes, i stedet for løn under ferie og ferietillæg, feriegodtgørelse med 12,95 % af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12) udbetalte skattepligtige beløb. Der beregnes dog ikke feriegodtgørelse af afregnet feriegodtgørelse samt eventuelt udbetalte feriepenge uden at ferien er afholdt. feriegodtgørelse til timelønnede

### Stk. 3

Fuldtidsbeskæftigede sygeplejersker/radiografer har ret til 5 feriefri­dage (37 feriefri­dagstimer) med løn i hvert ferieår. feriefri­dagstimer

Der optjenes feriefri­dage for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår.

Antal feriefri­dage til afholdelse fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

### Stk. 4

Placeringen af feriefri­dagene sker så vidt muligt efter aftale mellem sygeplejersken/radiografen og arbejdsgiveren, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af restferie. placering af feriefri­dagstimer

Har sygeplejersken/radiografen ikke afholdt alle optjente feriefri­dage inden ferieårets udløb, kan de efter aftale overføres til næste ferieår, jfr. stk. 5, eller udbetales med førstkom­mende løn­udbetaling.

Feriefri­dage udbetales med aktuel bruttotimeløn inkl. tillæg.

Ved sygeplejerskens/radiografens fratreden udbetales ikke afholdte feriefri­dage sammen med sidste løn­udbetaling.

### Stk. 5

Der kan i henhold til ferieloven aftales vilkår for overførsel af ferie, der fraviger ferielovens regler. overførsel af ferie og feriefri­dage

#### Stk. 6

Sygeplejersken/radiografen og arbejdsgiver kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan således overføres op til 5 feriedage og 5 feriefridage. Bilag 2 kan anvendes.

For deltidsbeskæftigede sker der forholdsmæssig reduktion i antallet af ferietimer.

#### Stk. 7

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for overførte ferietimer, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (f.eks. Feriekonto), at ferien overføres.

underretnings-  
pligt

#### Stk. 8

Overførte ferietimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

overførte ferietimer  
i forbindelse med  
opsigelse

#### Stk. 9

Hvis sygeplejersken/radiografen, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Feriegodtgørelse samt kompensation for feriefridage udover 25 afregnes ved fratrædelsen med kontantbeløb baseret på optjeningen i det/de pågældende optjeningsår.

fratræden før  
afholdelse af  
overførte ferietimer

## § 7 Kørselsgodtgørelse

Hvis arbejdsgiveren skønner det nødvendigt, at sygeplejersken/radiografen benytter bil i tjenesten, stilles en sådan til rådighed, eller der ydes en kontant godtgørelse for kørsel i sygeplejerskens/radiografens egen bil efter statens takster.

## § 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær

#### Stk. 1

Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

sygdom

Sygeplejersker/radiografer, med mere end 8 timers ugentlig beskæftigelse, er berettiget til sædvanlig løn under sygdom.

Timelønnede sygeplejersker/radiografer, med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, oppebærer dagpenge efter reglerne i den til enhver tid gældende dagpengelov.

sygdom  
timelønnede

Timelønnede, der har været fast tilknyttet arbejdsstedet i 6 måneder, har ret til løn under sygdom for de allerede planlagte arbejdstimer.



Stk. 2

På hjemmeboende barns (under 18 år) 1. og 2. sygedag gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed uden løntræk. Hvis sygeplejersken/radiografen misbruger ordningen, kan denne inddrages.

barns sygdom

Stk. 3

For bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved:

andet fravær af familiemæssige årsager

- Omsorgsdage
- Ulykke og akut sygdom
- Barnets indlæggelse i forbindelse med fødslen
- Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse
- Pasning af alvorligt syge børn under 18 år
- Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.
- Pasning af døende i hjemmet

henvises til bilag 3 A.

## § 9 Barsel og adoption

Stk. 1

Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption og ved børnepasningsorlov er sygeplejersken/radiografen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning og bestemmelserne i denne overenskomst, jfr. bilag 3 B.

Stk. 2

Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen og indtil 30 uger efter fødslen.

løn under barsel

Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15–30.

Stk. 3

Sygeplejersken/radiografen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.

løn ved adoption

Ved fravær i forbindelse med afhentning af barnet i udlandet har sygeplejersken/radiografen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 4.

Sygeplejersken/radiografen har ved adoption af dansk barn ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Efter modtagelsen af barnet har sygeplejersken/radiografen ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 26 uger.

Stk. 4

Arbejdsgiverens betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Dagpengerefusion

## § 10 Uddannelse

Stk. 1

Klinikkens samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af sygeplejerskernes/radiografernes faglige og personlige kvalifikationer.

Klinikken opfordres til systematisk at arbejde med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling for sygeplejerskerne/radiograferne, f.eks. gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Klinikken og sygeplejersker/radiografer opfordres til at tage et fælles ansvar for dette.

Ved planlægning tages hensyn til klinikkens forhold, ligesom der tages udgangspunkt i sygeplejerskens/radiografens jobmæssige situation.

Stk. 2

I forbindelse med klinikkens kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres regelmæssige medarbejdersamtaler.

medarbejder-  
samtaler

Stk. 3

Sygeplejersken/radiografen har ret til betalt frihed til relevant efter- og videreuddannelse i mindst 4 dage om året.

betalt  
efteruddannelse

Ubrugte efter- og videreuddannelsesdage kan overføres til de efterfølgende år indenfor overenskomstens gyldighedsperiode.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler arbejdsgiveren fuld løn til sygeplejersken/radiografen, transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale.

Efter- og videreuddannelse bør foregå indenfor normal arbejdstid. Foregår uddannelsen udenfor normal arbejdstid, kompenseres der for den medgåede uddannelsestid med afspadsring eller timeløn i forholdet 1:1, dvs. afspadsring time for time eller betaling med sygeplejerskens/radiografens almindelige timeløn. Uddannelse på lørdage/søndage berettiger dog altid sygeplejersken/radiografen til en hel erstatningsfridag pr. uddannelsesdag.

Deltager sygeplejersken/radiografen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmateriale, såfremt aktiviteten på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

Deltager sygeplejersken/radiografen i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

#### Stk. 4

Hvis sygeplejersken/radiografen ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet, f.eks. sidemandsoplæring etc.

## § 11 Seniorbonus

Med virkning fra 1. juni 2010 optjenes en årlig seniorbonus til alle sygeplejersker/radiografer fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60, 61 og 62 år. Seniorbonussens størrelse udgør:

seniorbonus

Alder	Bonus i % af sædvanlig bruttoårløn
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år	1,6 %

Seniorbonussen udbetales en gang årligt med decemberlønnen. Seniorbonussen kan også konverteres til pensionsindbetaling.

## § 12 Opsigelse

#### Stk. 1

Det henstilles, at sygeplejersken/radiografen sikres størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom der henstilles til, at arbejdsgiveren, forinden opsigelse finder sted, orienterer og drøfter det påtænkte skridt med sygeplejersken/radiografen.

opsigelse

#### Stk. 2

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en sygeplejerske/radiograf opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5 stk. 2, om opsigelse med forkortet opsigelsesvarsel, finder ikke anvendelse.

funktionærlov

#### Stk. 3

Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til sygeplejersken/radiografen. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse. Der vedlægges en kopi af opsigelsen, som den ansatte kan udlevere til sin organisation ved dennes eventuelle inddragelse.

skriftlig  
begrundelse

#### Stk. 4

Ved opsigelse af en ansat orienteres Dansk Sygeplejeråd skriftligt herom.

## § 13 Regler for tillidsrepræsentanter

### Stk. 1

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og sygeplejersker/radiografer, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde. Tillidsrepræsentanten har hidtil været de ansattes talerør, og i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanten ændret, og tillidsrepræsentanten vil i fremtiden i højere grad også være dialog- og sparringspartner for ledelsen.

generelle  
bemærkninger

### Stk. 2

I enhver klinik omfattet af denne overenskomst, hvor der er mindst 6 organiserede sygeplejersker/radiografer, kan disse af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant.

hvor kan tillids-  
repræsentant  
vælges

### Stk. 3

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede sygeplejersker/radiografer, der har været ansat mindst et år i den pågældende klinik.

valget til tillids-  
repræsentant

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kendskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af organisationen og af denne meddelt til arbejdsgiveren.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgivers side mod det foretagne valg skal være organisationen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Ved sin godkendelse garanterer organisationen, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

### Stk. 4

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Det handler om at skabe dialog og løsninger på eventuelle uoverensstemmelser – og højne informationsniveauet.

tillidsrepræsen-  
tantens opgaver

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte sygeplejerskes/radiografs personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge forslag, klager eller henstillinger for ledelsen samt optage forhandlinger om disse.

Tillidsrepræsentanten kan anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationen.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Det anbefales, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

#### Stk. 5

En klinik, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter organisationen, med henblik på afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

afskedigelse af  
tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en sygeplejerske/radiograf fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden organisationen har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre parterne er enige herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er klinikken ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt af et af parterne nedsat afskedigelsesnævn.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

## § 14 Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud

Enhver uenighed om forståelse af nærværende overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingssmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

## § 15 Overenskomstens varighed og overgangsregler

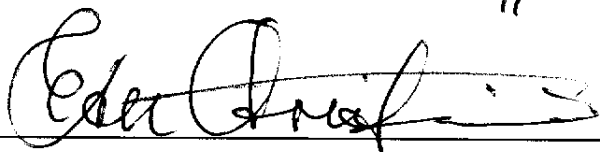
Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2010.

## § 16 Hovedaftale

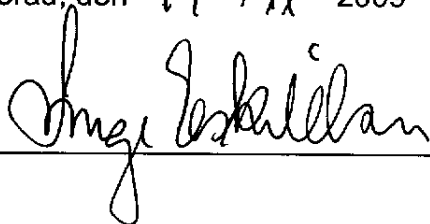
Den til enhver tid gældende Hovedaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere finder anvendelse.

For Klinik Kellers Park, den 30/11 2009



---

For Dansk Sygeplejeråd, den 19/11 2009



---

# Bilag 1 A

## Ansættelseskontrakt

for månedslønnede sygeplejersker/radiografer

1. Undertegnede klinik (navn og adresse, SE nr., evt. stempel)

Ansætter herved (navn og adresse)

2. Som (titel/stilling)

Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse  ja  nej

3. Arbejdssted (adresse)

4. Ansat fra (dato)

Evt. til (hvis tidsbegrænset)

5. Arbejdstiden er aftalt til \_\_\_\_\_ timer pr. uge.

Arbejdstimerne er fordelt således:

	Uge 1	Uge 2	Uge 3	Uge 4
Mandag				
Tirsdag				
Onsdag				
Torsdag				
Fredag				

6. Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:

Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder  ja  nej

Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra arbejdsgiverside finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.

Ansættelsesforholdet kan (efter endt prøvetid) opsiges af sygeplejersken/radiografen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Hvis ansættelsesforholdet er af midlertidig karakter (uden fast slutdato), og ikke vedvarer ud over 1 måned, kan opsigelse gensidigt finde sted uden varsel, jfr. Funktionærlovens § 2, stk. 4 og stk. 6.

Af arbejdsgiveren kan ansættelsesforholdet (efter endt prøvetid) bringes til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

- med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder (*inkl. prøvetid*)
- med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter

7. Bruttolønnen er pr. (*dato*)                      aftalt til kr.                      pr. måned

Tillæg    kr. \_\_\_\_\_.

Bruttoløn i alt                                      kr.                      inkl. eget pensionsbidrag.

og vil, med fradrag af egetbidraget, blive udbetalt hver (*udbetalingstermin*):

8. Pension:

Der henvises til den til enhver tid gældende overenskomst. På aftaletidspunktet udgør egetbidraget \_\_\_\_ % og arbejdsgiverbidraget \_\_\_\_ %. Bidragene beregnes af den samlede løn under pkt. 7.

9. Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger den til enhver tid gældende overenskomst. Ansættelsesforholdet er omfattet af Funktionærloven.

10. Sygeplejersken/radiografen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

Personalecirkulære udleveret                       ja                       nej

11. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:

\_\_\_\_\_  
Dato

\_\_\_\_\_  
Arbejdsgiverens underskrift

\_\_\_\_\_  
Dato

\_\_\_\_\_  
Sygeplejerskens/radiografens underskrift



# Bilag 1 B

## Ansættelseskontrakt

for timelønnede sygeplejersker/radiografer

(Sygeplejersker/radiografer ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned)

1. Undertegnede klinik (*navn og adresse, SE nr., evt. stempel*)

Ansætter herved (*navn og adresse*)

2. Som (*titel/stilling*)

Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse  ja  nej

3. Arbejdssted (*adresse*)

4. Ansat fra (*dato*)

Evt. til (*hvis tidsbegrænset*)

5. Arbejdstiden er aftalt til \_\_\_\_\_ timer pr. uge

Arbejdstimerne er fordelt således:

	Uge 1	Uge 2	Uge 3	Uge 4
Mandag				
Tirsdag				
Onsdag				
Torsdag				
Fredag				

6. a. For midlertidigt ansatte (uden fast slutdato), kan ansættelsesforholdet gensidigt bringes til ophør uden varsel, når ansættelsesforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned.

b. For andre timelønnede kan opsigelse finde sted med de i Funktionærloven gældende varsler.

Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder  ja  nej

Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra arbejdsgiverside finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.

7.	Bruttolønnen er pr. (dato)	aftalt til kr.	pr. time
	Tillæg	kr. _____	
	Bruttoløn i alt	kr.	pr. time
	Arbejdsgiverens pensionsbidrag	kr.	
	Bruttoløn i alt, inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag	kr.	pr. time
	vil blive udbetalt hver (udbetalingstermin):		
8.	Om pension er truffet følgende aftale: Der henvises til den til enhver tid gældende overenskomst. På aftaletidspunktet udgør egetbidraget _____ % og arbejdsgiverbidraget _____ %. Bidragene beregnes af den samlede løn under pkt. 7 og udbetales kontant sammen med timelønnen, jfr. overenskomstens § 4 stk. 4.		
9.	Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger den til enhver tid gældende overenskomst.		
10.	Sygeplejersken/radiografen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl. Personalecirkulære udleveret <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej		
11.	Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:		
	_____	_____	
	Dato	Arbejdsgiverens underskrift	
	_____	_____	
	Dato	Sygeplejerskens/radiografens underskrift	

## Bilag 2

### Aftale om ferieoverførsel for sygeplejersker/radiografer

i henhold til gældende overenskomst

#### 1. Overført ferie

Parterne har inden ferieårets udløb aftalt,

at \_\_\_\_\_ ferietimer (maksimalt 5 dage eller 37 ferietimer) overføres til følgende ferieår

at \_\_\_\_\_ feriefri dagstimer (maksimalt 5 dage eller 37 feriefri dagstimer) overføres til følgende ferieår.

#### 2. Afvikling

For den overførte ferie er følgende aftalt:

Ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

Ferien afholdes fra den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ - \_\_\_\_ til den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ - \_\_\_\_.

Anden eller supplerende aftale:

#### 3. Parternes underskrifter

\_\_\_\_\_  
Dato

\_\_\_\_\_  
Arbejdsgiverens underskrift

\_\_\_\_\_  
Dato

\_\_\_\_\_  
Sygeplejerskens/radiografens underskrift

Kopi af denne aftale sendes inden ferieårets udløb af arbejdsgiver til FerieKonto eller udsteder af ferie-kort, hvis den overførte ferie ikke er optjent hos nærværende arbejdsgiver.

## Bilag 3 A

### Andet fravær af familiemæssige årsager

<b>Omsorgsdage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.</li><li>- Barnet skal have ophold hos den ansatte.</li><li>- Kan afholdes som hele eller halve dage.</li><li>- Ved jobskifte maksimalt 2 dage samme kalenderår pr. barn.</li><li>- Ikke afholdte dage bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2.</li><li>- Ikke afholdte dage kan ikke udbetales ved arbejdsophør.</li><li>- 2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt.</li><li>- Ingen offentlig dækning.</li><li>- Sædvanlig løn.</li></ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Særlige bemærkninger</b>  <b>Fraværsperiode</b> <b>Kompensation</b> <b>Løn</b>
<b>Ulykke og akut sygdom</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien som kræver den ansattes tilstedeværelse øjeblikkeligt.</li><li>- Tilstedeværelsen skal være påtrængende nødvendig.</li><li>- Kortere varighed.</li><li>- Ingen offentlig dækning.</li><li>- Intet lønkrav.</li></ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Særlige bemærkninger</b>  <b>Fraværsperiode</b> <b>Kompensation</b> <b>Løn</b>
<b>Spædbarnets indlæggelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen.</li><li>- Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden.</li><li>- Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen.</li><li>- Sygeplejersken/radiografen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse.</li><li>- Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden.</li><li>- Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.</li><li>- Dagpenge i højst 3 måneder.</li><li>- Sædvanlig løn i op til 3 måneder.</li></ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Særlige bemærkninger</b>  <b>Fraværsperiode</b> <b>Kompensation</b> <b>Løn</b>

<b>Børns hospitalsindlæggelse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forældre til børn under 14 år.</li> <li>- Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.</li> <li>- På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</li>   <li>- Op til 5 dage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder.</li>   <li>- Ingen offentlig dækning.</li>   <li>- Sædvanlig løn.</li> </ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Fraværsperiode</b>  <b>Kompensation</b>  <b>Løn</b>
<b>Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Barselslovens § 26 skal være opfyldt.</li> <li>- Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 12 dage nødvendigt.</li> <li>- Maksimum 52 uger inden for 18 måneder.</li> <li>- Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn.</li> <li>- Kan aftale yderligere fravær.</li>   <li>- Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder.</li>   <li>- Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år.</li> </ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Særlige bemærkninger</b>  <b>Fraværsperiode</b>  <b>Kompensation</b>  <b>Løn</b>
<b>Pasning af barn med nedsat funktionsevne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Under 18 år.</li> <li>- § 42 i Lov om social service skal være opfyldt.</li> <li>- Nødvendigt at passe i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.</li> <li>- Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse til 1 år pr. barn.</li> <li>- Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen.</li> <li>- Intet lønkrav.</li> </ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Særlige bemærkninger</b>  <b>Fraværsperiode</b>  <b>Kompensation</b>  <b>Løn</b>
<b>Pasning af nærtstående døende i hjemmet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- § 119 i Lov om social service skal være opfyldt.</li> <li>- Pasning af nærtstående der ønsker at dø i eget hjem.</li> <li>- Hospitalsbehandling udsigtsløs.</li>   <li>- Ej tidsbestemt.</li> <li>- Indtil 14 dage efter dødsfald.</li>   <li>- Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge.</li> </ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Særlige bemærkninger</b>  <b>Fraværsperiode</b>  <b>Kompensation</b>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Arbejdsgiver betaler forskellen mellem plejevederlag og sædvanlig løn.</li><li>- Der optjenes ret til ferie under fraværet.</li><li>- Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad.</li></ul>	<b>Løn</b>
--	--	------------

## Bilag 3 B

### Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser

	Før fødsel med løn	Efter fødsel med løn	Yderligere fravær med dagpenge
<b>Moder</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 uger med løn.</li><li>• Tidligere hvis risiko for moderen eller fostret, jfr. dagpengelovens § 12, stk. 2.</li><li>• Ret til løn under fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold.</li><li>• Ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.</li></ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Meddelelse om graviditet og tidspunkt for påbegyndelse af orlov skal ske senest 3 måneder før forventet fødsel.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op til 30 uger med løn, fordelt således:</li><li>• Første 14 uger til moderen.</li><li>• Næste 16 uger til deling mellem forældrene.</li></ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Senest 8 uger efter fødsel skal meddeles tidspunkt for tilbagevenden til arbejdet.</li></ul>	
<b>Fader</b>	÷	<ul style="list-style-type: none"><li>• Op til 20 uger med løn, fordelt således:</li><li>• 2 uger med løn i forbindelse med fødsel.</li><li>• Yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge.</li><li>• 16 uger til deling mellem forældrene.</li></ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 4 uger før forventet fødsel, hvis han vil holde de 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen.</li><li>• 8 ugers varsel for de øvrige ugers orlov. Dog 4 ugers varsel for så vidt angår uger, der afholdes indenfor de første 8 uger efter fødslen.</li></ul>	

	Før fødsel med løn	Efter fødsel med løn	Yderligere fravær med dagpenge
<b>Fælles</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op til 16 uger med løn til deling. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der højst udbetales løn i 16 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 16 uger.</li> <li>• Efter aftale med arbejdsgiver, kan der udskydes op til 32 uger af fraværet efter uge 14. Løn og dagpenge vil herefter blive tilsvarende udskudt.</li> <li>• Hvis den ansatte fratræder inden aftalebaseret udskydelse er afholdt, bortfalder retten til den udskudte fravær, med mindre der træffes aftale med ny arbejdsgiver.</li> <li>• Udskudt orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år.</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftalebaseret udskudt orlov skal varsles med 8 uger, når det skal anvendes.</li> <li>• Retsbaseret udskudt orlov, skal varsles med 16 uger, når det skal anvendes.</li> <li>• Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel kan afgives inden udløbet af fristen for de forskellige varsler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efter barnets 14. uge, har forældreparret ret til dagpenge i sammenlagt 32 uger.</li> <li>• Til hver fødsel kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar.</li> <li>• Orlov kan forlænges til 46 uger efter barnets uge 14, mod at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt. Dette kan få indflydelse på perioden med ret til sædvanlig løn.</li> <li>• Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge.</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udskydelse af orlov skal meddeles arbejdsgiver indenfor 8 uger efter fødsel.</li> </ul>



	Før fødsel med løn	Efter fødsel med løn	Yderligere fravær med dagpenge
<b>Adoption</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption i udlandet: Indtil 8 uger med sædvanlig løn, hvis krav om ophold i afgiverland inden modtagelsen.</li> <li>• Adoption i Danmark: Indtil 1 uge med sædvanlig løn, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem, og hvis adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoptionsorlov skal så vidt muligt varsles med 3 måneder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ret til fravær med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.</li> <li>• Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der højst betales løn i 26 uger til adoptanterne tilsammen.</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inden 8 uger efter modtagelsen, skal meddeles, hvornår arbejdet genoptages, samt om udskydelse ønskes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Efter den 14. uge, har forældrene ret til 32 ugers fulde dagpenge i alt, som kan fordeles imellem forældrene.</li> <li>• Ret til at forlænge eller udskyde orlov efter samme regler, som ved barselsorlov.</li> </ul>

Oversigten skal suppleres med Barselslovens, Ligebehandlingslovens samt dagpengelovgivningens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens muligheder for at anvende forlods af fraværretten, samt forældrenes muligheder for at dele dagpengeretten.

## Bilag 4

# Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane

Den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE og UEAMPE den 26. april 2007, er implementeret i overenskomsten med følgende retningslinier:

### Retningslinier vedrørende mobning og chikane m.v.

#### Indledning

I medfør af Lov nr. 268 af 18. marts 2005, § 72b, stk. 2 og bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 559 af 17. juni 2004, § 9a<sup>2</sup> anbefaler Dansk Sygeplejeråd følgende: Retningslinier for forebyggelse og behandling af mobning og chikane m.v. i lægepraksis.

#### Målsætning

Det overordnede mål for disse anbefalinger er:

- at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø,
- at motivere arbejdspladserne til aktivt at forebygge mobning og chikane, herunder ikke mindst de negative effekter heraf
- samt at anvise, hvorledes eventuelle konkrete uoverensstemmelser mellem arbejdsgiver og sygeplejersker/radiografer kan løses.

Sigtet er, at sygeplejerske/radiograf og ledelse fungerer med en effektivitet, kvalitetsbevidsthed og trivsel, der går op i en højere enhed.

#### Forebyggelse af det psykiske arbejdsmiljø generelt

Ved udarbejdelsen og revisionen af praksis arbejdspladsvurdering (APV), tages der stilling til det psykiske arbejdsmiljø, for eksempel ved anvendelse af:

- Supplerende APV-tjekliste om psykisk arbejdsmiljøvejledning som findes på [www.arbejdstilsynet.dk](http://www.arbejdstilsynet.dk)
- ATs tjekliste til brug for små virksomheder: <http://www.at.dk/graphics/at/pdf/checklister-apv/praktiserende-laeger-speciallaeger-psykologer-apv.pdf>

#### Forebyggelse af mobning og seksuel chikane

Følgende områder og emner bør tages i betragtning, når arbejdspladsen vil anvise nyttige og forebyggende foranstaltninger mod mobning og chikane:

1. Lokalt brug af AT-vejledning D. 4.2. – marts 2002.
2. Der formuleres normer for den adfærd, som forventes på klinikken, og den adfærd, som ikke tolereres.
3. Der udarbejdes klare retningslinjer for, hvordan de ansatte forholder sig, hvis der skulle forekomme mobning og/eller chikane, herunder seksuel chikane på klinikken.
4. Der udarbejdes klare retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og chikane.
5. Der udarbejdes enkle og klare retningslinjer for, hvordan der mægles i konflikter.

<sup>2</sup> Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning herunder seksuel chikane.

### **Mobning og chikane - behandling af disse emner generelt**

Igang sætteren for behandling af problemer i det psykiske arbejdsmiljø vil typisk være klinikens APV-handlingsplan, som optimalt følges op på regelmæssige personalemøder.

Kan der ved disse møder ikke opnås enighed om, hvorvidt der er problemer eller hvorledes disse skal løses, kan det være formålstjenligt, at parterne kontakter de respektive organisationer eller for eksempel ekstern arbejdsmiljørådgivning med henblik på kvalificeret vejledning.

### **Mobning og chikane - behandling af konkrete krænkelser**

Såfremt en ansat føler sig mobbet eller chikaneret, henvender den krænkede sig til arbejdsgiveren og gør rede for de for vedkommende uacceptable forhold på arbejdspladsen.

Den krænkede kan vælge at lade sig ledsage af en eventuel tillidsrepræsentant, subsidiært en sikkerhedsrepræsentant eller en repræsentant fra DSR.