

Vejledning: Sådan giver overenskomsten mulighed for forhandling om arbejdets tilrettelæggelse

Hvordan kan du bruge adgangen til forhandling på din afdeling, når arbejdstilrettelæggelsen går ud over arbejdsmiljøet?

Overenskomsten mellem Yngre Læger (YL) og Danske Regioner indeholder en ret til forhandling, hvis arbejdstilrettelæggelsen udgør et arbejdsmiljømæssigt problem. Det fremgår af overenskomstens § 24, stk. 5.

§ 24, stk. 5. Hvor (den lokale repræsentant for) Yngre Læger angiver, at arbejdets tilrettelæggelse udgør et arbejdsmiljømæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling og tages initiativer til afdækning, forebyggelse og afhjælpning af problemet. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

Eksempler på forhold, som kan danne grundlag for en § 24, stk. 5 drøftelse:

- belastede vagter
- overbookede ambulatorier
- problemer med at afslutte arbejdet til planlagt tid

Bestemmelsen betyder, at arbejdsgiveren er forpligtet til at gå konstruktivt ind i forhandlingerne om at tilrettelægge arbejdet, så det ikke går ud over arbejdsmiljøet for yngre læger.

Målet med forhandlingen er at nå til enighed om et eller flere tiltag, som skal iværksættes for at afdække, forebygge og afhjælpe de arbejdsmiljøproblemer, der er på afdelingen.

Brug for hjælp?

Der er ikke to sager, der er éns.

Du kan altid spørge om hjælp og sparring hos din fællestillidsrepræsentant (FTR), din regionale FTR eller dit regionale YL- sekretariat.

Eksempel på udvikling og niveauer i en § 24, stk. 5-sag:

Afdeling

Ansvar: TR og afdelingsledelse

- De yngre læger på en afdeling konstaterer udfordringer med arbejdsmiljøet. TR orienterer afdelingsledelsen og FTR.
- De yngre læger registrerer og dokumenterer udfordringerne og udarbejder forslag til forbedringer. TR overvejer at inddrage samarbejdspartnere (se eksempler nedenfor).
- TR beder om et møde med afdelingsledelsen, hvor udfordringerne drøftes og initiativer iværksættes.
- Hvis ledelsen ikke anerkender problemerne, eller der fortsat er udfordringer efter rimelig tid, indkalder TR afdelingsledelsen til møde, hvor FTR også kan deltage.
- TR og FTR vurderer løbende om, og hvornår i møderækken § 24, stk. 5, formelt skal sættes i spil. Når det sker, gøres ledelsen opmærksom på, at drøftelserne skifter karakter. FTR orienterer i så fald regional FTR og det regionale sekretariat.
- Møderækken fortsætter. Er der ikke tilstrækkelig fremdrift vurderer FTR, om sagen skal fortsætte på hospitalsniveau.

Hospital

Ansvar: FTR og hospitalsledelse

- FTR vurderer, om sagen skal fortsætte på hospitalsniveau.
- Møderækken fortsætter på hospitalsniveau, og initiativer iværksættes på afdelingen.
- FTR orienterer løbende regional FTR, der kan inddrages efter behov.
- Er der ikke tilstrækkelig fremdrift, vurderer regional FTR, om sagen skal fortsætte mellem YL og regionen.

Regionalt

Ansvar: regional FTR og regional ledelse

- Møderækken fortsætter på regionalt niveau, og løsningsmuligheder iværksættes på afdelingen.
- Er der ikke tilstrækkelig fremdrift, kontakter sekretariatet Forhandlingsdelegationen i Yngre Læger.

Centralt

Ansvar: Forhandlingsdelegationen i Yngre Læger og Danske Regioner

- Forhandlingsdelegationen vurderer, om sagen skal fortsætte mellem overenskomstens parter samt hvilke deltagere fra Yngre Læger, der skal involveres.

Principper

- § 24, stk. 5-forhandling kan begæres på alle tidspunkter og niveauer og anvendes, når der ikke opleves mulighed for fremdrift i de almindelige drøftelser med ledelsen.
- Ved forhandlingerne skal der tages initiativer til at afdække, forebygge og afhjælpe problemerne med arbejdstilrettelæggelsen.
- Så længe der er enighed om, at der er fremdrift på baggrund af de iværksatte løsninger, kan der aftales flere møder og justeringer på samme niveau.
- Nyt niveau inddrages kun, hvis løsninger ikke længere kan opnås på det lavere niveau.
- De involverede læger orienteres løbende, så der sikres mandat og feedback gennem hele forløbet.
- Ledelsen har ansvaret for initiativerne – men opgaver kan uddelegeres.

Anbefalinger

- Hold ledelsen orienteret under hele processen.
- Vi anbefaler, at møder holdes fysisk, og at der sættes god tid af.
- Lav en dagsorden for forhandlingen og sæt et mål for, hvad I gerne vil have ud af mødet. Sørg for at have løsningsforslag klar.
- Møderoller fordeles inden møder med ledelsen. F.eks.: hvem tager referat, og hvem fører ordet.
- Hold den gode tone og hav fokus på ”bolden”.
- Problemstillinger og status opsummeres, når et nyt niveau involveres. Forbered gerne jeres status.
- Tilbyd at tage referatet fra mødet og tag noter undervejs. Referatet sendes til ledelsen, med henblik på kommentarer.
- Hold gerne en pause under møderne, f.eks. hvis I har brug for at drøfte noget internt eller forhandlingsklimaet bliver (for) intenst.
- Sørg for, at det ved mødet afslutning er klart:
 - hvilke initiativer, der er aftalt
 - hvem der gør hvad og hvornår
 - hvordan og hvornår der følges op

Eksempler på dokumentation af udfordringerne med arbejdstilrettelæggelsen

- Vagtbelastningsopgørelse (skal aftales med ledelsen)
- Notering af overarbejde
- Referater fra møder i Yngre Læger
- Trivselsmålinger
- Sygefravær
- Opsigelser
- Opgaveglidning
- Patientantal/patientkontakt
- Data vedr. patientsikkerhed

Andre undersøgelser, som kan underbygge udfordringerne/løsningerne:

- Er der andre, som kan bakke op om de yngre lægers oplevelser? Se samarbejdspartnere for inspiration.
- Undersøg om problemstillingen reguleres i lovgivningen, overenskomsten eller vejledninger/politikker/retningslinjer på området.

Eksempler på løsningsforslag

- Ændre visitationen af det akutte indtag
- Omlægge sub-akutte opgaver til ambulant
- Flytte arbejdsopgaver til andre faggrupper
- Flytte vagtlag fysisk til samme område

- Optimere arbejdsgange
- Afhjælpe belastning på tværs af vagtlag
- Øge tilstedeværelsen af overlæger indtil kl. 21/23
- Sikre god introduktion og oplæring til arbejdsopgaver i vagten

Eksempel på samarbejdspartnere som kan tænkes ind

- TR for andre faggrupper (overlæger, sygeplejersker mv.)
- Afdelingens arbejdsmiljørepræsentant og evt. andre dele af arbejdsmiljøorganisationen. Vær opmærksom på, at der ofte kan være ressourcer at hente ad den vej.
- MED-systemet

Vær opmærksom på, at andre faggrupper ikke nødvendigvis har samme overenskomstsikrede ret til at kræve en forhandling som Yngre Læger. De kan ikke deltage direkte i forhandlingerne, hvis ledelsen er imod det.

Overvej, om der er sammenfaldende interesser, inden du inddrager andre.