

September 2023

Vejledning: Sådan giver overenskomsten mulighed for forhandling af arbejdsmiljø

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

Overenskomst, herefter 'overenskomsten', mellem Yngre Læger og Danske Regioner indeholder en ret for yngre læger til en forhandling, hvis de mener, at arbejdstilrettelæggelsen udgør et arbejdsmiljømæssigt problem. Det fremgår af overenskomstens § 22, stk. 5.

Anvendelse af bestemmelsen bør ske efter en systematisk tilgang, hvor proces, indhold og strategi for forhandlingerne - i hvert fald fra Yngre Lægers side - er forberedt grundigt. Ved forhandlingen skal der tages initiativer til at afdække, forebygge og afhjælpe problemerne med arbejdstilrettelæggelsen.

Eksempler på situationer, som kan danne grundlag for en § 22, stk. 5 drøftelse er belastede vagter, overbookede ambulatorier og en arbejdstilrettelæggelse, der gentagne gange hindrer, at man kan afslutte sin tjeneste til planlagt tid.

1. Forberedelser forud for indkaldelse til forhandling

Forud for indkaldelsen til drøftelserne, kan TR med fordel gøre en eller flere af følgende ting:

- Orienterer FTR fra starten og overveje om FTR skal involveres direkte.
- Arrangere et møde for de yngre læger i vagtlaget. Vær opmærksom på at få ledelsens opbakning til mødet, hvis det skal foregå i arbejdstiden.
- Drøfte og afdække hvor udbredt problemstillingen opleves - det kan konkret gøres med for eksempel en vagtbelastningsopgørelse, eksempler på opgaveglidning eller lignende.
- Beskrive problemstillingerne og drøfte, hvilke tiltag der kan afhjælpe dem. Vær opmærksom på også at formulere forslag, som det er nemt for ledelsen at imødekomme. Som eksempler på mulige løsninger kan nævnes:
 - ændre visitationen af det akutte indtag
 - omlægge sub-akutte opgaver til ambulans
 - flytte arbejdsopgaver til andre faggrupper
 - optimere arbejds gange
 - afhjælpe belastning på tværs af vagtlag
 - øge tilstedeværelsen af overlæger indtil kl. 21/23
 - sikre god introduktion og oplæring til arbejdsopgaver i vagten.
- TR/FTR kan nu bede ledelsen om et møde, hvor problemstilling og forslag drøftes. Ledelsen ønsker muligvis en opgørelse af belastningen i vagten, inden der foretages mere vidtgående tiltag.
- Hvis problemstillingen har længerevarende karakter, opfordres FTR til at kontakte Yngre Læger centralt, der med et kendskab til problemerne kan bidrage til en løsning.

September 2023

2. Selve forhandlingen

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.

Til selve forhandlingen præsenteres ledelsen for de konstaterede arbejdsmiljøforhold, som lægerne ønsker at få forbedret. Det bør ske med udgangspunkt i de indledende drøftelser, som de yngre læger har haft jf. ovenfor.

Det er vigtigt, at der indgås klare aftaler om, hvilke initiativer der skal iværksættes og et tidspunkt for, hvornår der følges op, så det kan vurderes, om de iværksatte initiativer har haft den ønskede effekt.

Det er vigtigt, at I til forhandlingen tager referat, hvor de aftaler, der indgås, fremgår. Referatet sendes til kommentering hos ledelsen, hvis det er Yngre Læger, som har skrevet det - og omvendt hvis referatet er skrevet af ledelsen. Vi anbefaler, at TR for de yngre læger påtager sig opgaven med at skrive referatet - det kan være en fordel at have "serveretten" i den sammenhæng.

3. Efter forhandlingen

De aftalte initiativer iværksættes - dette bør sikres af ledelsen. Der følges op som aftalt og evalueres på indsatsen. Det bør også være ledelsen, der er initiativtager til den konkrete opfølgning.

Hvis den ønskede effekt ikke er opnået efter en nærmere fastsat og aftalt periode, bør der ske yderligere tiltag. Alternativt kan I i denne situation overveje at løfte forhandlingerne til et højere niveau, hvis I oplever at ledelsen ikke er i stand til at imødekomme de aftalte initiativer.

At løfte forhandlingerne til et niveau højere vil i udgangspunktet være til organisationsniveau (hospitalsledelsen). I den forbindelse inddrager TR FTR, så FTR kan deltage i forhandlingerne sammen med den pågældende TR.

Kan problemet ikke løses lokalt, så kontakt Yngre Læger centralt, som vil gå videre med problemet til enten regionen og/eller Danske Regioner.

Ramme og hjemmel

Adgangen til forhandling er som nævnt hjemlet i overenskomstens § 22, stk. 5, som har følgende ordlyd:

"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."

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. Hvis den ene part kræver det, kan der efter § 22, stk. 5 for eksempel gennemføres en vagtbelastningsopgørelse. Hvis enten tillidsrepræsentanten eller den ledende overlæge skønner, at det er nødvendigt, kan de centrale parter - Yngre Læger og Danske Regioner - inddrages i drøftelserne.

September 2023

Bestemmelsen er altså en adgang til forhandling for yngre læger til at forhandle tiltag med ledelsen, når arbejdet bliver tilrettelagt på en måde, der ikke går ud over arbejdsmiljøet.

Bestemmelsen er dog ikke en adgang til at drøfte problematiske arbejdsmiljøforhold, som ikke vedrører arbejdstilrettelæggelsen.

