

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORENINGEN AF SPECIALLÆGER

**FORHANDLINGS PROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2015
INDEN FOR
FORENINGEN AF SPECIALLÆGERS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning.....	3
2. Lokal løndannelse.....	3
3. Pension og ATP	3
3.1. Pension	3
3.2. ATP engangsprovenu.....	3
4. Tjeneste, vagt og særydelser	3
4.1. Overlægers tjeneste på det akutte område på lørdage, søndage og søgnehelligdage.....	4
4.2. Hyppighed af tjeneste på lørdage og søndage	5
4.3. Seniorvilkår	5
5. Fratrædelsesgodtgørelse	5
6. Stillingsstruktur	5
7. Lov om offentlig Digital Post.....	6
8. Attestudstedelse	6
9. Andre ændringer.....	7
10. Afslutning	8
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..	9
Bilag 2: Puljer mv.....	10
Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område	11
Bilag 4 Ny stillingsstruktur for sygehusansatte speciallæger (afdelingslæger, overlæger og ledende overlæger m.fl.)	13

Dato: 25. februar 2015
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Foreningen af Speciallæger

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornys for perioden fra den 1. april 2015 til den 31. marts 2018 på nedenstående vilkår under forbehold af, at der i øvrigt opnås et samlet forlig med Akademikerne.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2015.

2. Lokal løndannelse

Der er mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, jf. bilag 3.

Parterne er enige om, at Aftale om lokal løndannelse for overlæger m. fl. videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

3. Pension og ATP

3.1. Pension

Med virkning fra 1. april 2016 forhøjes pensionsprocenten i § 9 i overenskomst for overlæger fra 18,05 procent til 18,55 procent.

Merudgift: 17,50 mio. kr.

Med virkning fra 1. april 2016 forhøjes pensionsprocenten i § 8, stk. 1 og 2 i aftale for lægelige chefer fra 18,85 procent til 20,00 procent.

Merudgift. 5,35 mio. kr.

3.2. ATP engangsprovenu

ATP-engangsprovenuet udgør 197.513 kr.

Ikke anvendt engangsprovenu fra OK-13 udgør 270.625 kr.

ATP-engangsprovenuet anvendes til projekt om stillingsstruktur, jf. bilag 4.

4. Tjeneste, vagt og særydelser

4.1. Overlægers tjeneste på det akutte område på lørdage, søndage og søgnehellidgde

Pr. 01-04-2016 ændres overenskomstens § 13 stk. 1 og 2 om tjeneste til følgende:

”Stk. 1.

Tjeneste kan på hverdage pålægges udført i tidsrummet fra kl. 07 til kl. 23 og på lørdage, søndage og søgnehellidgde fra kl. 08 til kl. 21.

Der kan ikke planlægges udført elektive operationer og ambulatorievirksomhed

- på hverdage (mandag – fredag) i tidsrummet fra kl. 21 til kl. 23
- på lørdage i tidsrummene fra kl. 16 til kl. 21
- på søndage og søgnehellidgde.

Tjeneste planlægges med en varighed af mindst 6 timer.

Tjeneste på hverdage i tidsrummet kl. 18 til kl. 23 og tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidgde i tidsrummet kl. 18 til kl. 21 kan normalt ikke pålægges oftere end hvert 5. døgn i gennemsnit for en tjeneste-/vagtperiode.

Tjeneste på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end 4 gange på en måned.

BEMÆRKNINGER:

Tjeneste, der omfatter elektiv behandling, vil i særlige tilfælde (fertiliseringsbehandling) tillige kunne tilrettelægges på søndage og søgnehellidgde.

Stk. 2.

For tjeneste på hverdage i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 21 ydes et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau) og i tidsrummet fra kl. 21 til kl. 23 et tillæg på 200,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau)

For tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidgde i tidsrummet kl. 08 til kl. 18 ydes et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau) og i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 21 et tillæg på 280,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau).

Tillæggene er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Har en overlæge inden for en periode af to på hinanden følgende kalendermåneder undtagelsesvis mere end 12 tjenester i tidsrummet kl. 18 til kl. 23 betales for den 13. og følgende tjeneste en særlig godtgørelse, der udgør 100 % af tillægget.

Den særlige godtgørelse er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.”

I overenskomstens § 15 om vagt på tjenestestedet ændres stk. 2 til følgende

”Stk. 2.

Vagt på tjenestestedet betales på hverdage i tidsrummet kl. 18 – 21 med et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau), i tidsrummet kl. 21 – 23 med 200,00 kr. pr. time og for tidsrummet kl. 23 – 08 med 2.299,00 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau).

Vagt på tjenestestedet betales på lørdage, søndage og søgnehellidgde i tidsrummet kl. 08 – 18 med et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau), i tidsrummet kl.

18 – 21 med 280,00 kr. pr. time og for tidsrummet kl. 21 – 08 med 3.030,00 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau).

Timetillæggene og vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.”

Merudgift: 7,37 mio. kr.

4.2. Hyppighed af tjeneste på lørdage og søndage

Med virkning fra 1. april 2016 indføres følgende ændringer:

I § 13, stk. 1, erstattes sidste afsnit med følgende:

”Tjeneste på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end 4 gange på en måned.”

I overenskomstens § 20 tilføjes nyt stk. 4:

Vagt og/eller tjeneste kan normalt højst pålægges hver anden weekend i gennemsnit over et år.

4.3. Seniorvilkår

I overenskomstens § 21, stk. 1, 3. afsnit, tilføjes:

”BEMÆRKNINGER:

Efter senioraftalens § 3, stk. 1 skal ældre medarbejdere have tilbudt en seniorsamtale i forbindelse med MUS. Formålet er at have fokus på ønsker og forventninger til arbejdslivet. I relation til fortsat vagtdeltagelse, er det relevant at tage en drøftelse i god tid før muligheden for udtræden af vagten indtræffer, med henblik på at afsøge mulighederne for fortsat vagtdeltagelse.”

5. Fratrædelsesgodtgørelse

I overenskomstens § 27 om opsigelse og fratræden erstattes stk. 2 med følgende:

”Stk. 2.

Såfremt en overlæge, der har været uafbrudt beskæftiget som læge ved samme region/amt i 10 år eller herudover, opsiges, skal regionen ved overlægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen finder anvendelse på opsigelser, der finder sted efter den 1. april 2015.”

6. Stillingsstruktur

Parterne er enige om et projekt om ny stillingsstruktur for sygehusansatte speciallæger (afdelingslæger, overlæger og ledende overlæger m.fl.). Projektet gennemføres i samarbejde med Yngre Læger jf. bilag 4.

Finansiering: 0,5 mio. kr.

Projektet finansieres af ATP-engangsprovenu jf. pkt. 3.2 samt AUA-restmidler.

RLTN's krav om udfasning af fleksibilitetstillægget i henhold til § 5, stk. 2 håndteres i projektet.

FAS's krav om funktionsansvarlig overlæge indgår i stillingsstrukturprojektet, herunder en præcisering af behovet for flere læger med formaliseret ledelse under afdelingsledelsesniveau – som for eksempel organisatorisk ledelsesansvar og andre særlige faglige ledelsesopgaver.

7. Lov om offentlig Digital Post

Der sker følgende ændringer i overenskomsten som følge af ændringerne i Lov om offentlig Digital Post:

I overlægeoverenskomstens § 27 om opsigelse og afskedigelse ændres stk. 3 og 4 til følgende:

"Stk. 3

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Foreningen af Speciallæger ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Foreningen af Speciallæger ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes Foreningen af Speciallæger skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Foreningen af Speciallæger herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Foreningen af Speciallæger.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Foreningen af Speciallæger, CVR nummer eller sikker e-mail på organisationen.

Underretningen til Foreningen af Speciallæger indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte."

I overenskomsten for speciallægekonsulenter ændres § 12, stk. 2 og 3, tilsvarende.

8. Attestudstedelse

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden sammen med Yngre Læger optages drøftelser og forhandling om en ajourføring og modernisering af overenskomstens § 28 om attestudstedelse. Det, parterne opnår enighed om, kan have virkning fra et i overenskomstperioden aftalt tidspunkt.

9. Andre ændringer

1. I overenskomstens § 1 indsættes som nyt stk. 5 følgende:

"Stk. 5.

Ansættelse som overlæge forudsætter, at lægen af Sundhedsstyrelsen er meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, jf. Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1248 af 24. oktober 2007.

I ganske særlige tilfælde kan der ansættes overlæger, der ikke opfylder ovenstående krav."

2. I overenskomstens § 2 om arbejdsområde erstattes i stk. 2., 1. afsnit, 2. punktum med følgende:

"Undervisning af en afdelings eget personale m.fl. hører ligeledes under arbejdsområdet, jf. aftale vedrørende vederlag til læger for undervisnings- og foredragsvirksomhed for personalegrupper ved sygehuse m.v. (OK 35.05.1)."

3. I overenskomstens § 20, stk. 5, 2. afsnit udgår "uanset sygehustype", og afsnittet flyttes til nyt stk. 6.

4. I overenskomstens § 22, stk. 1, tilføjes som nyt 2. afsnit: "Søgnehelligdage (bortset fra lørdage og søndage) medregnes i den ugentlige arbejdstid med 7,4 timer for fuldtidsansatte."

5. I overenskomstens § 24 om tjenestefrihed og efteruddannelse udgår stk. 3, og stk. 4 flyttes til en selvstændig paragraf: "§ X. Efteruddannelse".

6. Overenskomstens § 26 om fraflyttelse af tjenestebolig, sygdom, værnepligt og efterløn udgår. Ligeledes udgår 1. sætning i § 30, stk. 1.

Der er mellem parterne enighed om, at overlæger er omfattet af funktionærloven i medfør af lovens bestemmelser.

7. Overenskomstens § 29 om patienttransport ændres til følgende:

"I tilfælde, hvor overlæger tjenesteligt deltager i ambulancetransporter med bil eller flyvemaskiner, tegnes der en rejseforsikring med en dækningssum på 5.000.000 kr. ved død eller ulykke."

8. I aftalen om oplysningspligt ved bibeskæftigelse erstattes § 3, stk. 2, med følgende: "Oplysningspligten omfatter endvidere drift af en virksomhed eller tilknytning til en virksomhed, der kræver anmeldelse til eller tilladelse fra Sundhedsstyrelsen, jf. bekendtgørelse af 22. oktober 2014 om sundhedspersoners tilknytning til lægemiddel- og medicovirksomheder og specialforretninger med medicinsk udstyr."

Og næstsidste afsnit i bemærkningerne til stk. 2 erstattes af:

"Tilladelser i henhold til bekendtgørelsen af 22. oktober 2014 skal indberettes til ansættelsesmyndigheden, jf. aftalens § 3, stk. 2. Indberetningen bør være ledsaget af

en nærmere beskrivelse af pågældendes økonomiske tilknytning til virksomheden, herunder oplysning om eventuelle aktieposter.”

10. Afslutning

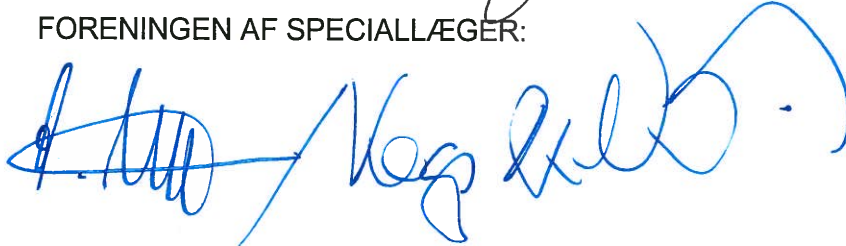
1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2015, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 25. februar 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Aftale vedrørende lægelige chefer af 4. oktober 2013.
- Overenskomst for overlæger af 4. oktober 2013.
- Overenskomst for honorarlønnede sygehuslæger af 4. oktober 2013.
- Aftale om lokal løndannelse af 4. oktober 2013.
- Overenskomst for speciallægekonsulenter af 6. oktober 2011.
- Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse af 6. oktober 2011.
- Aftale om gennemsnitsløngaranti af 5. november 2014.

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Overlæger, lægelige chefer	6.158	6.393,49	0,40%	25,57
Sygehuslæger (hon.løn.)	27	24,91	0,40%	0,10
Speciallægekonsulenter	21	20,43	0,40%	0,08
Total	6.206	6.438,84	0,40%	25,76

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
2. Pensionsforbedring				
Forhøjelse 18,05 til 18,55		17,50	67,93%	0,27%
Forhøjelse 18,85 til 20,00		5,35	20,77%	0,08%
3. Arbejdstids og særydelser				
3.1 Arbejdstid				
Ændringer i § 13		7,37	28,61%	0,11%
5. Provenu				
Gruppeliv		-1,53	-5,92%	-0,02%
Åremål		-3,00	-11,65%	-0,05%
			0,00%	0,00%
Udgifter i alt		25,70	99,75%	0,40%
Over/underskud		0,06	0,25%	0,00%

Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område

Parterne, RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, har en gensidig interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse på det regionale område, herunder at de centrale aftaler opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler.

Parterne lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Afgørende for en god lokal forhandlingsproces er, at løndannelsen og forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrundet af såvel medarbejdere som ledere. I opbygningen af en fælles forståelse indgår også en evaluering af proces og resultatet.

Den lokale løndannelse giver mulighed for en lokal lønudvikling gennem en synlig sammenhæng mellem kompetencer, opgavevaretagelse og løndannelse.

Lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse. Lokal løn kan gennem målrettet anvendelse motivere og skabe incitamenter, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og fastholdelse samt opfyldelse af arbejdspladsens målsætninger. En målrettet og transparent brug af lokal løndannelse giver lederen og medarbejderen mulighed for at udøve henholdsvis at opnå anerkendelse.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 drøftet den lokale løndannelse og har i den forbindelse peget på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er:

1. Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet
3. Råderummet, der kan anvendes
4. Konkret anvendelse af midler

Parterne har, med henblik på at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, aftalt at arbejde videre med de fire temaer i den kommende overenskomstperiode, herunder i fællesskab konkret at arbejde med:

- En opdatering af råderumspapiret med henblik på sproglig gennemskrivning og modernisering
- Udarbejdelse af en vejledning til lokale lønforhandlinger om ligestilling – formålet med vejledningen er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede køns-mæssige lønforskelle kan undgås.
- Muligheder for at skabe budgetforståelse hos de lokale forhandlingsparter, herunder viden om budgetopbygning og budgetsammenhænge
- Muligheder for at understøtte den gode lokale forhandlingsproces, herunder hvordan der opnås fælles viden, mv.
- Arrangement(er), hvor de centrale parter tanker/initiativer kan præsenteres, og hvor de lokale parter begynder at skitsere, hvordan man vil arbejde med de fire temaer op mod 2016
- Forløb, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, mv.
- Evaluering/politisk dialog

Parterne er enige om, at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt.

Til inspiration kan parternes fælles brainstorm om udfoldelse af den lokale løndannelse i regionerne, jf. notat af 8. februar 2015, inddrages i arbejdet.

Tidshorisont:

- De centrale parters arbejde med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 – december 2015
- Arrangement(er) mellem de centrale og de lokale parter gennemføres i september 2015
- Forløbet, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, gennemføres fra september 2015 med henblik på anvendelse i 2016 og frem
- Evaluering/politisk dialog planlægges ved slutningen af overenskomstperiode

Styring:

- Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra henholdsvis RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Finansiering:

Det samlede projekt forudsættes finansieret af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område. Forventet budget 2 mio. kr.

Bilag 4 Ny stillingsstruktur for sygehusansatte speciallæger (afdelingslæger, overlæger og ledende overlæger m.fl.)

Parterne, RLTN, FAS og YL er enige om at undersøge og drøfte den nuværende stillingsstruktur for sygehusansatte speciallæger (afdelingslæger, overlæger og ledende overlæger m.fl.) med henblik på at afsøge mulighederne for at opnå enighed om en mere dækkende og fremtidssikret struktur med øget fokus på blandt andet patientforløb og lægelig ledelse mest mulig sundhed for pengene.

Speciallægerne spiller en central og afgørende rolle for en velfungerende patientbehandling og hospitalsdrift. Det er speciallægerne, der driver udviklingen i sygehusvæsenet, fordi de gennem deres ansvar for det samlede patientforløb og deres faglige kompetencer udgør en nøglefunktion på sygehusene.

Stillingsstruktur

Der er behov for at se på den eksisterende stillingsstruktur for speciallæger. Der har gennem de seneste år været en stor stigning i antallet af speciallæger. Billedet er, at speciallæger i dag ansættes som overlæge i en yngre alder end tidligere og i en del tilfælde uden eller med kun kortvarig forudgående erfaring som speciallæge.

Der skal være en sammenhæng mellem de funktioner, opgaver og ansvarsområder, som den enkelte speciallæge varetager i ansættelsen på sygehuset og den stilling, som den pågældende er ansat i. Det indebærer også, at der skal skabes gode muligheder for, at speciallægen har den fornødne tid til alle sine opgaver.

Samtidig går udviklingen i sundhedsvæsenet mod en højere grad af centralisering og faglig specialisering, hvilket har stor betydning for, hvordan man som speciallæge kommer til at arbejde fremadrettet. Det stiller nye krav til den faglige og organisatoriske ledelse af behandlingsenhederne, patientforløb etc. Nye opgaver og ansvarsområder for speciallægerne indebærer, at behovet for ledelseskræfter ændrer sig på hospitalerne. Der er brug for, at flere overlæger deltager i ledelsen af afdelingerne, blandt andet med henblik på at understøtte de forandringer, som udviklingen i sygehusvæsenet medfører for den enkelte afdeling og enhed. Konkret vil nogle overlæger skulle varetage for eksempel klinik- eller afsnitsledelse, hvor opgaver som personale- og budgetansvar også indgår.

Speciallægerne, ikke mindst overlægerne, er fundamentet for patientbehandling på et højt kvalitetsniveau. Rammerne for en ny struktur er, at den skal muliggøre at speciallægernes faglighed kan anvendes optimalt til at understøtte gode patientforløb, kvalitetsudvikling og bedre kapacitetsudnyttelse.

Den eksisterende stillingsstruktur anviser ikke i tilstrækkelig grad tydelige karriereveje for speciallæger, herunder mulighederne for udvikling i forskellige karrierespor. Parterne er enige om at afsøge mulighederne for karrierespor, der indeholder udvikling indenfor et eller flere særlige kompetenceområder, herunder mulighederne for at understøtte dette gennem de overenskomstmæssigt fastlagte rammer. Det er et fælles ansvar for speciallæger og ledelsessystemet at sikre høj faglighed gennem kontinuerligt hos alle speciallæger.

Den eksisterende stillingsstruktur afspejler ikke i tilstrækkelig grad de forskellige ledelsesopgaver, som speciallæger indtager i dag. En ny stillingsstruktur skal kunne rumme den mere overordnede strategiske ledelse, den daglige organisatoriske og faglige le-

delse. og endelig den helt nære kliniske ledelse Disse funktioner skal fremtræde tydeligt i forhold til stillingsstrukturen og den måde, som stillingsstrukturen anvendes på.

Formålet med projektet

Projektarbejdet tager udgangspunkt i følgende mål for en ændret stillingsstruktur for speciallæger. Stillingsstrukturen skal:

- være tidssvarende i forhold til sygehusenes struktur og organisering samt speciallægers funktioner, opgavevaretagelse og arbejdstilrettelæggelse
- sikre ledelseskraft, som forholder sig til og tager ansvar for udfordringerne i sundhedsvæsenet og som aktivt deltager i strategisk ledelse, driftsledelse, innovationsledelse og personaleledelse
- skabe mulighed for tydelige løn- og karriereforløb/udvikling
- skabe gennemsigtighed og overensstemmelse mellem stillingsbetegnelser, lønniveauer og øvrige ansættelsesvilkår
- understøtte og fremme en optimal kapacitetsudnyttelse og omkostningseffektivitet.

Formålet med projektet er således, at parterne afklarer grundlaget for og søger at blive enige om en sammenhængende stillingsstruktur for speciallæger, hvor der er en sammenhæng mellem opgaver, funktioner og stilling, og hvor karriere- og udviklingsmuligheder er tydelige.

Det er endvidere hensigten, at parterne som led i projektet drøfter forslag til ny stillingsstruktur i forhold til den eksisterende overenskomststruktur, herunder løn- og ansættelsesvilkårene.

Proces

Projektet gennemføres efter en sekventiel fremgangsmåde og ved hjælp af ekstern facilitering. I den første del af projektet (fællesfasen) afholdes månedlige heldagsmøder, hvor de tre parter i fællesskab drøfter, analyserer og beskriver aktuelle og fremtidige opgaver og strukturelle sammenhænge, som speciallæger skal varetage og indgå i. I denne fase skal inviteres eksterne bidragsydere/interessenter til at kvalificere parternes drøftelser. Omfang og metode aftales af parterne.

Parterne nærmer sig derefter en mere konkret beskrivelse af de funktioner og opgaver, som det forventes, at speciallæger varetager på forskellige kompetence- og ledelsesniveauer, herunder speciallægers ledelsesroller af klinisk, faglig og organisatorisk art.

Herefter arbejder parterne med at beskrive en sammenhængende stillingsstruktur for speciallæger fra start til topledelsesniveau.

Sidstnævnte del af fællesfasen forventes at kunne medføre, at de tre parter vil have behov for at adskille drøftelserne i en separatfase således, at den videre dialog foregår mellem to parter med henblik på at nå et resultat, der indeholder beskrivelse af funktioner, vilkår, ansvar, særlige kompetencer m.v. samt afgrænsning til andre speciallægefigurer.

Denne sidste del af projektet kan foregå separat eller fælles, og her afsøger parterne mulighederne for at nå en konkret enighed, som søges afhandlet senest ved overenskomstforhandlingerne i 2018.

Organisering

Selve projektet vil blive koncentreret omkring en projektgruppe med repræsentanter for de involverede parter. Projektgruppen vil bestå af 5 repræsentanter fra YL, 5 repræsentanter fra FAS/OL og 6–7 repræsentanter fra Danske Regioner. (Antallet afhænger af projektets øvrige organisering).

Der nedsættes en administrativ gruppe til at sikre de organisatoriske rammer for projektet, herunder stå for planlægning, facilitering samt involvering af mulige øvrige eksperter deltagere m.v.

Der kan efter behov nedsættes ad hoc arbejdsgrupper, referencegruppe eller lignende.

Ressourcebehov

Der afsættes til projektet 1,00 mio. kr. fra ATP-engangsprovenu samt fra AUA-restmidler.

Overordnet tidsplan

Projektet iværksættes pr. 1. april 2015.

Der lægges ikke en detaljeret tidsplan for projektet. Forløbet vil følge de faser, der er beskrevet under afsnittet "Proces", hvor fællesfasen forberedes i løbet af foråret 2015 og gennemføres fra september 2015.

Det er parternes umiddelbare forudsætning, at fællesfasen afsluttes ultimo 2015, og derefter afløses af en fase, der kan være separat eller fælles, ligesom parterne forudsætter, at projektet gennemføres i et tempo, som befordrer en enighed på et så tidligt tidspunkt som muligt i perioden. I denne sidste del af projektet afsøger parterne mulighederne for at nå en konkret enighed, som søges afhandlet senest ved overenskomstforhandlingerne i 2018.

Dette skal – som gennemførelsen af hele projektet – ske i respekt af behovet for interne processer hos de involverede parter.