

Spørgsmål og svar til hospitals- og afdelingsledelsen



Om samarbejdet

Hvad er formålet med stafetordningen?

Stafetordningen skal bidrage til en mere stabil bemanning i Det Grønlandske Sundhedsvæsen og samtidig styrke det faglige samarbejde mellem Grønland og Danmark. Ordningen er en del af et bredere sundhedssamarbejde mellem Grønland og det danske sundhedsvæsen. Stafetordningen erstatter ikke eksisterende samarbejdsformer, men supplerer blandt andet specialistaftaler og individuelle aftaler.

Hvordan fungerer stafetordningen?

Etablering af en stafetaftale sker som en faseopdelt proces. Første skridt er, at en dansk afdeling tilkendegiver interesse for at indgå i ordningen. Herefter indledes en dialog mellem den danske afdeling og søsterafdelingen i Grønland med henblik på at afklare faglige behov, rammer og muligheder for samarbejdet. På den baggrund udarbejder den danske afdeling et årshjul for bemanningen, så den grønlandske funktion kan dækkes i den aftalte periode. En stafetaftale indgås som udgangspunkt mellem én dansk afdeling og én grønlandsk afdeling og løber typisk ét år ad gangen. Stillingen forventes som udgangspunkt dækket kontinuerligt, herunder også i ferieperioder. Hvis afdelingen ikke kan dække hele perioden, aftales det konkret med Grønland, hvordan bemanningen kan tilrettelægges.

Når der er enighed om bemanningsplanen, og årshjulet er på plads, indgås den formelle stafetaftale mellem afdelingerne. Herefter indgås individuelle kontrakter med de medarbejdere, der skal deltage i stafetten.

Modellen fungerer ved, at medarbejdere fra danske hospitaler tager orlov fra deres faste stilling og arbejder midlertidigt i Grønland. Deltagelse er frivillig, og medarbejderen vender tilbage til sin danske arbejdsplads efter opholdet.

Modellen evalueres og tilpasses løbende på baggrund af erfaringer fra Grønland og Danmark. Målet er at skabe en ordning, der fungerer godt for både medarbejdere, afdelinger og patienter.

Hvordan etableres en stafetaftale?

1. Processen begynder med et konkret behov i Grønland.
2. Grønland indmelder det aktuelle behov for fuldtidsstillinger og faggrupper til Danske Regioner.
3. Danske Regioner formidler behovet til regionerne.
4. Relevante hospitaler og afdelinger tilkendegiver interesse.
5. Der gennemføres en kortlægning af funktion, bemandingsbehov og organisering inden for de grundprincipper, der er fastlagt i rammepapiret.
6. Et årshjul sammensættes af den danske afdeling.
7. Grønlands rekrutteringsteam udarbejder en hensigtserklæring/aftale for samarbejdet.
8. Medarbejdere rekrutteres internt i afdelingen og udsendes.

For en mere detaljeret procesbeskrivelse se dokumentet: "Proces for etablering af en stafetaftale"

FORMÅL

- Stabil og kvalificeret bemanning i Grønland
- Videndeling og kompetenceudvikling
- Tættere fagligt samarbejde mellem Danmark og Grønland
- Et mere bæredygtigt sundhedsvæsen i Grønland

Hvilke fordele har afdelingen ved at indgå i stafetordningen?

- Afdelinger, der varetager en stafetfunktion, fritages fra speciallægeløftet i den periode, hvor stafetten varetages.
- Stafetmodellen giver mulighed for langsigtet planlægning i forhold til dansk sundhedspersonale, der arbejder i Grønland, hvilket skaber større forudsigelighed i vagt- og bemandingsplanlægningen.
- Afdelingen bidrager aktivt til at styrke det faglige samarbejde og vidensudveksling mellem Grønland og Danmark.
- Sundhedspersonale, der arbejder i Grønland, opnår værdifuld erfaring med et bredt spektrum af kliniske opgaver og udvikler stærke generalistkompetencer.
- Deltagelse i stafetordningen kan gøre afdelingen mere attraktiv som arbejdsplads ved at tilbyde medarbejdere unikke faglige og personlige udviklingsmuligheder.

Ansvarsfordeling

Hvad er afdelingens ansvar?

Den danske afdeling (evt. med administrativ understøttelse fra hospitalet eller regionen) har ansvar for at koordinere rekruttering, bemandingsplanlægning og udsendelser. Målet er, at én afdeling så vidt muligt sikrer kontinuitet i bemanningen. Afdelingerne forventes også at bidrage til videndeling, faglig sparring og kompetenceudvikling sammen med de grønlandske afdelinger.

Udgangspunktet er, at en deltagende afdeling i Danmark dækker en hel fuldtidsstilling i Grønland. Det indebærer, at den pågældende afdeling har ansvaret for bemanningen af stafetaftalen, herunder rekruttering af sundhedspersoner og planlægning af udsendelser, så der samlet set leveres bemanning svarende til en fuldtidsstilling. Den deltagende afdeling har det samlede koordinationsansvar for, at fuldtidsstillingen dækkes kontinuerligt uden ophold i bemanningen i hele den aftalte periode. I tilfælde af sygdom blandt personale, der deltager i turnussen til Grønland, søges vakancen dækket, og der tages kontakt til søsterafdelingen i Grønland.

I tilfælde, hvor flere afdelinger bidrager til bemanningen af en stafetaftale, er det vigtigt, at én afdeling har det formelle ansvar for stafetaftalen.

Hvad er regionens ansvar?

Regionen har det overordnede ansvar, bidrager med sparring og videndeling til hospitalerne og afdelingerne og står for udbetaling af stafetbonus. Hvis en afdeling i Danmark får udfordringer med at varetage stafetaftalen tilfredsstillende og ikke har mulighed for at løse udfordringen lokalt, vil det være regionen, der har ansvaret for at bistå afdelingen.

Hvilken rolle har det tværregionale sekretariat?

Region Østdanmark driver en tværregional sekretariatsfunktion, som understøtter koordinering og bolighåndtering på tværs af alle fire danske regioner og i tæt dialog med Det Grønlandske Sundhedsvæsen og Danske Regioner.

NØGLEFAKTA

- En deltagende afdeling dækker som udgangspunkt én fuldtidsstilling i 12 måneder
- De enkelte udsendelsesperioder for sundhedspersonalet varer typisk 6 til 12 uger
- Afdelingen, der holder en speciallægestafet, fritages fra speciallægeløftet.
- Bemanningen kan bestå af flere tidsbegrænsede ophold, men stillingen skal være dækket kontinuerligt i hele aftaleperioden, også i ferieperioder.

Ofte stillede spørgsmål

Der er helt forståeligt mange praktiske spørgsmål fra sundhedspersonale, som overvejer et ophold i Grønland.

De hyppigst stillede spørgsmål er blandt andet følgende:

Hvordan bliver medarbejderen ansat?

Medarbejderen ansættes midlertidigt i Det Grønlandske Sundhedsvæsen og har orlov fra sin danske stilling. Medarbejderen arbejder 40 timer om ugen efter grønlandske overenskomster. Det første ophold er som udgangspunkt mindst 12 uger. Senere ophold kan være kortere, men varer normalt mindst 6-8 uger. Længden aftales efter behov og funktion.

Hvordan aflønnes medarbejderen?

Medarbejderen aflønnes efter gældende grønlandsk overenskomst og modtager en særskilt stafetbonus finansieret fra Danmark. Vejledende lønopstillinger for Sundhedskartellet fremgår her: <https://ppk.gl/arkiv/>

Hvad omfatter stafetbonussen?

Stafetbonussen skal understøtte medarbejderens tilknytning til den danske ansættelse under orloven.

- Orlovsperioden medregnes i ancienniteten i Danmark.
- Der optjenes fortsat ferie med løn i Danmark.
- Der indbetales pension svarende til 15 % af den faste løn, herunder grundløn og faste centrale og lokale tillæg.
- Pensionsbidraget kan efter aftale udbetales som engangsvederlag efter opholdet. Hvis medarbejderen ønsker denne ordning, skal det meddeles i lønsystemet eller til medarbejderens HR-afdeling inden orlovens begyndelse.

EKSEMPEL - LØN FOR SPECIALLÆGER (OVERLÆGER OG REGIONSLÆGER)

- Grundløn (anciennitet: alle år): 70.923,28 kr.
- Eventuelt kvalifikationstillæg (§ 30): 1.600,00 kr.
- Vagtillæg (§ 34): 1.500,00 kr. pr. vagt
- Effektive timer (§§ 41, 42 og 43): 480,00 kr. pr. time
- Antal vagter varierer efter sted og område.
- De effektive timer er desuden fastlagt til et bestemt antal timer, uanset det faktiske antal effektive timer, jf. overenskomstens §§ 41, 42 og 43. Overenskomsten kan findes her: <https://ppk.gl/arkiv/>

Hvordan håndteres skat? (Fortsat ikke fuldt afdækket)

Grønland betragtes skattemæssigt som udland i forhold til Danmark. Medarbejderen bør derfor afklare sine skatteforhold inden afrejse. Beskatningen afhænger blandt andet af opholdets længde og reguleres også af dobbeltbeskatningssaftalen mellem Danmark og Grønland. Læs om dobbeltbeskatningssaftalen her: <https://info.skat.dk/data.aspx?oid=2083247>

Får medarbejderen bolig under opholdet? (Fortsat ikke fuldt afdækket)

Der stilles bolig til rådighed af den danske arbejdsgiver. Boligadministrationen i Det Grønlandske Sundhedsvæsen administrerer boligerne, mens den tværregionale sekretariatsfunktion tildeler

værelser til de afdelinger, der har indgået stafetaftaler med de grønlandske afdelinger. Afdelingen vil enten blive tilbudt en lejlighed eller en delebolig som personalebolig. Husleje betales af det tværregionale sekretariat. Medarbejderen skal således ikke betale husleje, men beskattes af værdien af den bolig, der stilles til rådighed.

Boligerne er møblerede og indeholder almindeligt inventar til husholdningen såsom service, bestik, TV, sofa m.m. Sengetøj, pude, dyne, håndklæder og viskestykker vil være til rådighed i lejligheden. Du skal selv sørge for opvaskemiddel, krydderier, toiletpapir m.m. En komplet liste over lejlighedens indhold sendes til medarbejderen forud for afrejse.

Der er betalt for internetadgang i boligen.

Hvem betaler for rejsen til og fra Grønland?

Det Grønlandske Sundhedsvæsen booker og betaler til- og fratrædelsesrejsen i forbindelse med opholdet i Grønland. Rejsen til Grønland sker på den dag, ansættelsen er gældende fra, og hjemrejsen sker på den dag, ansættelsen er gældende til.

Hvad hvis man ønsker at holde ferie i Grønland i forlængelse af opholdet?

Det skal oplyses på forhånd, hvis man ønsker at holde ferie i Grønland i forlængelse af opholdet - enten før eller efter ansættelsesperioden. Hvis opholdet i Grønland forlænges i forbindelse med ferie, betragtes rejsedagen ikke som arbejdstid, men som en fridag. Den ansatte kan selv ombooke sin billet mod et gebyr hos flyselskabet. Det påhviler den ansatte selv at sørge for bolig i ferieperioden.

Kan medarbejderen blive bedt om at fungere som patientledsager?

Sundhedspersonalet kan blive anmodet om at fungere som patientledsager på rejser mellem Grønland og Danmark, hvis der er et konkret behov, og opgaven matcher de faglige kompetencer.

Hvis det er medarbejderens første rejse i forbindelse med en ansættelse i Grønland, vil medarbejderen ikke blive anmodet om at fungere som patientledsager.

Hvor kan der findes yderligere information?

Yderligere information om løn, ansættelsesvilkår og praktiske forhold kan ses i brochuren "*Stafetordning i Grønland - Håndbog for medarbejdere i stafetaftaler og tidsbegrænsede ansættelser*"

Fakta om Grønland og sundhedsvæsenet

Hvad kendetegner sundhedsopgaven i Grønland?

Grønland har cirka 57.000 indbyggere fordelt over mere end 2.600 km fra nord til syd. Der er ingen vejforbindelser mellem byer og bygder, og transport foregår med fly, helikopter og skib. Klima, afstande og vejrforhold gør patienttransport og akutberedskab særligt udfordrende. Sundhedsvæsenet er næsten fuldt offentligt finansieret og består af Dronning Ingrid's Hospital i Nuuk, fire regionssygehuse, 11 sundhedscentre samt sundhedsstationer og bygdekonsultationer.

Hvilken rolle har Dronning Ingrid's Hospital (DIH)?

Hospitalet fungerer både som landsdækkende specialhospital og som regionssygehus for Nuuk-området. Hospitalet har cirka 150 sengepladser samt blandt andet akutmodtagelse, intensivafdeling, terapeutisk område, diagnostik, herunder CT- og MR-scanning samt laboratoriefaciliteter, og medicinske, kirurgiske og psykiatriske funktioner.

Hvad varetager regionssygehuse?

Regionssygehuse er de største behandlingssteder uden for Nuuk. De varetager blandt andet akut behandling, indlæggelser, mindre operationer, diagnostik og ambulant behandling. De er typisk bemandede med speciallæger i almen medicin frem for et bredt speciallægekorps. Fødestederne har eget fødselsberedskab med gynækologisk-obstetrisk kompetence, anæsthesisygeplejerske og bioanalytiker.

Hvad varetager sundhedscentre og bygdekonsultationerne?

Sundhedscentre udgør det nære sundhedsvæsen i byerne og varierer i størrelse og bemanding. Bygdekonsultationerne er de lokale sundhedstilbud i de mindre bygder og drives primært af sundhedsmedarbejdere med støtte fra telemedicin og læger på regionsniveau.

Hvor findes mere information om sundhedsvæsenet?

Sundhedskommissionens arbejde giver en grundig introduktion til det grønlandske sundhedsvæsen, dets organisering og udfordringer:

naalakkersuisut.gl/Nyheder/2023/05/2405_sundhedskommissionen?sc_lang=da

NØGLETAL

- Cirka 57.000 indbyggere
- Mere end 2.600 km fra nord til syd
- 1 lands- og regionssygehus
- 4 regionssygehuse og 11 sundhedscentre
- Årligt sundhedsbudget på cirka 1,8 mia. kr.
- Gratis adgang til behandling, receptpligtig medicin og tandpleje for borgerne

Hvem kan afdelingen kontakte?

Region	Planlægning	Telefon	E-mail	Løn
Region Nordjylland	Salma Shah HR-kontakt: Louise Brorson	29 46 54 29 40 24 11 58	s.shah@rn.dk l.brorson@rn.dk	
Region Midtjylland	Haris Smajlovic	21 27 25 50	harsma@rm.dk	
Region Syddanmark	OUH: Stabschef Lisbeth Jørgensen, HR	40339501	Lisbeth.joergensen@rsyd.dk	Sygehusenes HR-chefer/stabschef kan også kontaktes ift. spørgsmål om løn
	Esbjerg Grindsted Sygehus: HR-chef John Willemoes Ladefoged	29231522	John.Ladefoged@rsyd.dk	
	Sygehus Lillebælt: HR-chef Jens Jakobsen	22775737	Jens.jakobsen@rsyd.dk	
	Sygehus Sønderjylland: HR-chef Mia Tjerrild Jakobsen	21312278	miatj@rsyd.dk	
	Tine Boesen Larsen	24600487	tibl@rsyd.dk	
	Thomas Vesterager Matthies	23728106	tvm@rsyd.dk	
Region Østdanmark	Koncern Sundhed Enhed for Hospitalsplanlægning		ehp.center-for-sundhed@regionh.dk	khr-loenck@regionsjaelland.dk loen@regionh.dk

TVÆRREGIONAL SEKRETARIATSFUNKTION

- Region Østdanmark: Koncern Sundhed, Enhed for Hospitalsplanlægning
- E-mail: ehp.center-for-sundhed@regionh.dk

DET GRØNLANDSKE SUNDHEDSVÆSENS REKRUTTERINGSTEAM

Spørgsmål om grønlandske forhold eller til en konkret stafetaftale:

- rekruttering@peqgik.gl