

Region Hovedstaden og Region Sjælland: sådan styrker vi samarbejdet

Marts 2023



**Region
Hovedstaden**



- vi er til for dig

Samarbejdsaftales indhold

Regionerne i Østdanmark har med en ny samarbejdsaftale styrket samarbejdet om fælles udvikling af hospitalsbehandlingen.

Med samarbejdsaftalen udbygges det eksisterende samarbejde mellem de to regioner med et styrket samarbejde og konkret bistand fra Region Hovedstaden til Region Sjælland.

Region Hovedstaden og Region Sjælland har på den baggrund udarbejdet dette katalog over konkrete muligheder, der kan styrke samarbejdet i praksis.



5 aftale samarbejdsformer

Der er mulighed for at samarbejdet kan ske ved brug af følgende samarbejdsformer:



Dette papir beskriver de overordnede rammer på HR-området.

Fellowship på tværs af regioner

Hvad betyder det



- Et fellowship er et velbeskrevet, akkrediteret efteruddannelsesforløb med klart definerede læringsmål og -aktiviteter, samt krav til evaluering af speciallægen og kvalitetsstandarder, der skal være opfyldte. Et fellowship skal være anerkendt og formaliseret, så lægerne kan dokumentere det (fx ved et certifikat)
- Ordningen skal etableres i Region Sjælland, og Region Hovedstaden skal medvirke til at skabe spændende relevante muligheder.
- Et fellowship skal supplere og styrke lægens allerede oparbejdede kompetencer, blandt andet gennem faglig sparring og videndeling med en relevant afdeling i Region Hovedstaden

Gennem fellowships (fx fokuserede ophold af kortere eller længere varighed) skabes der mulighed for, at den enkelte læge kan tilegne sig viden og færdigheder til at fremme lægens faglige og opgavemæssige udvikling.

Fellowship på tværs af regioner

Hvornår bruges fellowship



En fellowship-ordning er aktuel, når:

- En læge gerne vil have mulighed for at dygtiggøre sig til gavn for videre specialisering/karrieremuligheder
- En læge har behov at få mere/yderligere specialisering indenfor et givent område

Hvordan anvendes fellowship



- Der kan fx aftales en model, hvor der opspares tid pr. antal år i ansættelsen, som kan afvikles samlet i et forløb af længere varighed. Dermed har alle mulighed for at benytte modellen og forudse, hvornår modellen kan benyttes.
- Alternativt kan der være tale om fellowships, som opslås af hospitalet i en region og søges af den enkelte læge
- Der skal være en systematiseret og struktureret tilgang (faglig sparring) mellem parterne fx ved brug af en mentor

Udlån

Hvad betyder det



- En udlånsaftale giver mulighed for at udlåne medarbejderressourcer fra en region til en anden
- Ved udlån skal det sikres, at de overordnede rammer og vilkår for honorering er de samme uanset specialeområde
- Regionerne har lavet en skabelon for udlån, som det enkelte specialeområde skal anvende ved aftaler om udlån
- Omfanget af udlån skal defineres (herunder varighed og omfang)
- Der bør ske en forudgående orientering i de berørte MED-udvalg

Der er tale om udlån når en medarbejder som led i sin hovedbeskæftigelse i en region udlånes til at varetage eller løse arbejdsopgaver i en anden region.

Udlån

Hvornår bruges udlån



- Udlån vil kunne iværksættes hurtigt uden at påvirke den enkelte medarbejders overordnede ansættelsesvilkår
- Udlån sker bl.a. med henblik på videndeling og tilførsel af ressourcer
- En udlånsaftale er nødvendig, hvis man gerne vil formalisere et samarbejde mellem de to regioner inden for et felt både med henblik på vidensdeling og ressourcer

Hvordan anvendes udlån



- Udlånte medarbejdere vil bevare deres ansættelse herunder løn og ansættelsesvilkår i den region, hvorfra medarbejderne er udlånt. Udlånet er frivilligt for den enkelte medarbejder
- Udlånsaftalen beskriver udgifter og øget tidsanvendelse ved transport – dvs. enten indregning i arbejdstiden eller honorering.
- Det skal afklares, om det er navngivne medarbejdere, som skal udlånes eller om en afdeling forpligter sig til at stille arbejdskraft generelt til rådighed
- Det er udlånsstedet, der har instruktionsbeføjelsen og det lægefaglige ansvar, mens ansættelsesmyndigheden har arbejdsgiveransvaret

Delestillinger

Hvad betyder det



- Der udarbejdes standard samarbejdsaftale som præciserer de nærmere vilkår for samarbejdet om delestillingen
- Delestillinger etableres som to separate ansættelsesforhold i hver region
- Den ansattes primære beskæftigelse skal normalt have et omfang, der mindst svarer til halvdelen af arbejdstiden for en fuldtidsbeskæftiget
- En delestilling er i disse tilfælde etablering af en fuldtidsstilling, hvor beskæftigelsesbrøken procentvist fordeles mellem henholdsvis den ene og den anden region. Det kunne fx være med en 50/50 fordeling, eller 60/40 fordeling og fx at lade hovedstillingen være i den ene region

Der er tale om delestilling når en medarbejders ansættelse (modsat bibeskæftigelse) består af to separate ansættelsesforhold i hver region.

Delestillinger

Hvornår bruges delestillinger



- Delestillinger er en mere permanent fordeling af medarbejderressourcer, som kræver et kontinuerligt tæt samarbejde
- I forbindelse med en sådan ordning kunne man også overveje muligheden for at tidsbegrænse ansættelsen i en region og samtidig indarbejde tilsagn om i forbindelse med udløbet af tidsbegrænsningen at sikre varig fuldtidsansættelse i en anden region. Den omvendte situation med varig ansættelse i en region er selvfølgelig også en mulighed

Hvordan anvendes delestillinger



- Reelt vil der være tale om to selvstændige ansættelser, og såfremt der bliver opslået en stilling, skal der tages nærmere stilling til en række forhold:
 - Vil opsigelse fra/af den ene stilling samtidig medføre opsigelse fra den anden stilling?
 - Aflønningen kan være forskellig i de to regioner. Bør man tilstræbe at ensrette aflønningen, hvis medarbejderen har samme ansvar og opgave begge steder og vil det være muligt?
 - Er det økonomisk muligt at give tilsagn om varig fuldtidsansættelse i hovedstillingen ved udløb af den tidsbegrænsede del?
- Stillingsopslag af delestillinger og indehold heraf aftales mellem de regionale arbejdspladser.

Vidensdeling på tværs af regioner

Hvad betyder det



- Der kan aftales et mere formaliseret samarbejde om vidensdeling og sparring mellem speciallæger i Region Hovedstaden og Region Sjælland.
- De berørte medarbejdere skal varetage denne opgave i deres almindelige vagt som led i deres ansættelse ved Region Hovedstaden som ekstraressource/vidensperson, som personale ved specialområdet i Region Sjælland kan trække på.
- Ordningen skal fungere som en telefonisk faglig sparringspartner (dvs. uden fysisk fremmøde) for kollegaer i Region Sjælland

Vidensdeling på tværs af regioner

Hvornår bruges vidensdeling



Videndeling er aktuel, når:

- En læge har behov for sparring i forbindelse med patientbehandling

Hvordan anvendes vidensdeling



- Det foreslås, at ordningen skal fungere ved, at det er muligt at ringe til en faglig sparringspartner, når der er behov for det eller ved brug af netværk inden for specialer på tværs af regioner, undervisning fra en region til en anden, morgenkonferencer, webinar mv.

Bibeskæftigelse

Hvad betyder det



- Bibeskæftigelse skal være foreneligt med hovedbeskæftigelsen
- Bibeskæftigelse må ikke komme i konflikt med loyalitet og fleksibilitet overfor hovedarbejdsstedet.
- I den udstrækning den ene regions praksis for lægers bibeskæftigelse sætter begrænsninger for den enkelte læges muligheder, ville det også være muligt for regionen at lempe på denne praksis, når der er tale om bibeskæftigelse i den anden region

Der er tale om bibeskæftigelse når en medarbejder påtager sig lønnede arbejdsopgaver i en region, der ikke udføres på hovedarbejdsstedet eller som led i medarbejderens hovedbeskæftigelse.

Bibeskæftigelse

Hvornår bruges bibeskæftigelse



- Bibeskæftigelse er relevant i de situationer, hvor en ansat ved siden af sin ansættelse – uden for tjenesten – påtager sig et hverv
- Bibeskæftigelse vil således bidrage til umiddelbar tilførsel af ekstra ressourcer af tidsbegrænset eller varig karakter

Hvordan anvendes bibeskæftigelse



- Bibeskæftigelse foregår ved, at en medarbejder tager ansættelse i en region ud over sin hovedansættelse i en anden region
- En region vil fx kunne bidrage til at understøtte ansattes muligheder for at tage bibeskæftigelse i en anden region ved at tage hensyn til det i forbindelse med vagtplanlægningen så vidt muligt
- Omfanget af bibeskæftigelse skal defineres (herunder varighed og omfang)