

Aftale om udmøntning af Vinterpakke II

Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter månedslønnede sygeplejersker, radiografer, jordemødre, laboranter, bioanalytikere, social- og sundhedspersonale, lægesekretærer/HK-personale, yngre læger, overlæger, præhospitalt personale, vagtcentralpersonale samt støttefunktioner. Aftalen omfatter også portører, servicemedarbejdere/-assistenter og rengørings-/husassistenter i det omfang, at de på regelmæssig/daglig basis understøtter de udvalgte områder.

Frontlinjeledere kan omfattes, hvis de indgår i driften i et omfang, der adskiller sig væsentligt fra det normale.

Studerende, elever, timelønnede og tilkaldvikarer er ikke omfattet af aftalen. Dog er timelønnede på hospitalernes interne vikarservice/vikarkorps omfattet af den særlige bonus på udvalgte vikarvagter.

Aftalen dækker alene regionens hospitaler, herunder Psykiatrien, og Akutberedskabet.

Parterne er enige om, at der er tale om helt ekstraordinære engangsmidler, afsat af parterne bag finanslovsaftalen for 2022 og som således kan ydes på baggrund af denne helt særlige situation. Det betyder, at aftalen er uden præjudice.

Midlerne skal bidrage til at styrke og understøtte aktiviteten, og til at fastholde sundhedspersonale, med henblik på at få sygehusvæsenet igennem en ekstraordinær svær vintersæson til gavn for personale, patienter og borgere.

§ 1, Fælles principper for udmøntning

Regionsrådet i Region Hovedstaden har prioriteret og sat retningen for anvendelsen af midlerne. Der er mellem regionsrådsformænd og regionsdirektører aftalt en række fælles principper mellem regionerne, herunder at midlerne primært anvendes til løn, at midlerne kan anvendes bredt til alle ansatte, herunder til frontlinjeledere, at midlerne både skal anvendes til fastholdelse og til styrkelse af aktiviteten.

Derudover er det en forudsætning, at midlerne skal holdes ude af reguleringsordningen, hvorfor midler, der anvendes til løn, skal udmøntes som engangsvederlag.

Midlerne udmøntes, så der udbetales engangstillæg, der tilgodeser midlernes formål.

I Region Hovedstaden indgår aftalen som en overordnet regional aftale, som efterfølgende skal udmøntes af ledelsen lokalt. Forventningen er, at udmøntningen af midlerne sker på direktionsniveau, og at der herefter er en lokal dialog. Den konkrete udpegning af de afsnit og/eller medarbejdergrupper/faggrupper/funktioner, der skal tilgodeses, sker således i dialog

med FTR/TR. I de tilfælde, hvor der ikke er en FTR/TR, sker dialogen med den forhandlingsberettigede organisation. Der lægges vægt på en tydelig ledelsesmæssig prioritering af midlerne på hospitalerne, herunder Psykiatrien og i Akutberedskabet.

Midlerne anvendes særligt på de mest belastede og vagttunge afsnit, herunder akutte afsnit med patient- og borgerkontakt, der har mange vakancer, højt sygefravær og høj personaleomsætning. Et vagttungt afsnit defineres som udgangspunkt som intensive afsnit, anæstesiologiske afsnit, operationsafsnit, fødeområdet samt akutmodtagelser/traumecenter. Øvrige områder kan omfattes lokalt, hvor der er et stort pres.

Udfordringerne i Region Hovedstaden gælder især pres på følgende områder:

- Medicinske sengeafsnit
- Intermediær- og intensivafsnit
- Anæstesi- og operationsafsnit
- Børne- og ungeafdelinger
- Akutte modtagelser
- Fødeområdet
- Diagnostiske funktioner
- Øvrige områder kan omfattes lokalt, hvor der er et stort pres

For Akutberedskabet prioriteres præhospitalt personale og vagtcentralpersonale.

Servicefunktioner og støttefunktioner, som er en forudsætning for at opretholde flow i patientbehandlingen på de udvalgte områder, omfattes ligeledes – uanset om medarbejderen konkret er ansat i afsnittet.

Det er forskelligt i regionen, hvor på de forskellige hospitaler, de enkelte afdelinger/afsnit samt inden for hvilke medarbejdergrupper/faggrupper/funktioner udfordringerne er.

§ 2, Initiativer, der kan iværksættes i regionen

Det er aftalt mellem Region Hovedstaden og de omfattede faglige organisationer, at midlerne anvendes på følgende initiativer:

Alle beløb er anført i aktuelt niveau og er ikke-pensionsgivende.

Initiativer til fastholdelse

- Engangstillæg for fastholdelse på kr. 16.000 til de af ledelsen lokalt udpegede medarbejdergrupper, der er ansat pr. 1. december 2021, og som fortsat er ansat pr. 31. marts 2022. Tillægget udbetales forholdsmæssigt med udgangen af januar 2022 med kr. 4.000 og resten (kr. 12.000) med udgangen af april måned 2022¹. Tillægget

¹ Læger i uddannelsesklassificerede stillinger kan omfattes af fastholdelsesbonus i de måneder, hvor de i øvrigt opfylder betingelserne. Tilsvarende gælder for interne stillingsskift i regionen.

beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte. Det er en forudsætning for udbetalingen af engangstillægget for fastholdelse, at der ikke er indgivet opsigelse ved udgangen af december 2021 og marts 2022.

Nyansatte der tiltræder efter 1. januar 2022 omfattes forholdsmæssigt med kr. 4.000 pr. hele kalendermåneders ansættelse i ovennævnte periode forudsat, at den nyansatte fortsat er ansat efter tre måneder.

Udbetaling sker med udgangen af april måned 2022 - for nyansatte sker udbetalingen dog med første månedsløn efter de tre måneder.

Fastholdelsestillæg er tilslgtet faggrupper med mange vakancer og kan også udbetales til faggrupper, der som følge af vakancerne i væsentligt omfang har fået omlagt deres arbejdsopgaver, eller medarbejdere der pga. afledt effekt af vakancerne får flere opgaver. Fx kan vakancer blandt sygeplejersker og jordemødre medføre, at andre i et vist omfang løser andre eller flere opgaver end de sædvanlige.

- Bonus/vagtbelastningstillæg, til de af ledelsen lokalt udpegede medarbejdere på vagttunge afsnit på kr. 2.500 pr. måned i perioden 1. december 2021 til 30. april 2022. Bonussen samles og udbetales som to engangstillæg. Tillægget beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte. Udbetaling sker med udgangen af februar og april måned 2022.

Initiativer til at styrke og understøtte aktiviteten

- Suspension af de regionale FEA-aftalers deltidselement i perioden 1. december 2021 – 30. april 2022. Det bemærkes, at dette element ikke finansieres af Vinterpakke II.
- Bonus tillægges for de af ledelsen udbudte FEA-vagter og pålagte overarbejdstimer på de afsnit, som er omfattet af Vinterpakke II. Bonussen optjenes med kr. 100 pr. dag- og aften- og kr. 150 pr. natteime (kl. 23-07) og kr. 150 på SH-dage for dag-, aften- og natteimer. Tillægget gælder for perioden 1. december 2021 – 30. april 2022.

Den optjente bonus samles og udbetales som to engangstillæg med udgangen af februar og maj måned 2022.

- Bonus for de, af ledelsen, specifikt udvalgte Vinterpakke II-vikar-vagter på de Interne vikarkorps på hospitalerne. Fastansatte månedslønnede vikarer omfattes ikke.

Med henblik på at tilgodese de sygeplejersker og SOSU-medarbejdere, der vælger sideløbende tilknytning ved hospitalets eget Interne vikarkorps og derigennem påtager sig ekstra vagter, samt medarbejdere, der rekrutteres udenfor regionen, optjenes bonus på udvalgte vagter. Det er en forudsætning, at vagten er på minimum 6 timer. Bonus optjenes med kr. 400 pr. vagt i perioden 1. december 2021 – 30. april 2022.

Den optjente bonus samles og udbetales som to engangstillæg med udgangen af februar og maj måned 2022.

§ 3, Den lokale ledelsesmæssige udmøntning

Hospitalerne, herunder Psykiatrien, og Akutberedskabet kan udvælge et eller flere af elementerne og kombinere dem efter, hvilke initiativer, der bedst opfylder formålet lokalt. Beløbene ydes med samme beløb uanset faggruppe.

Det er ledelsen, der konkret vurderer, hvem der omfattes. Parterne er således enige om, at ledelsen inden for rammerne kan udmønte midlerne lokalt under behørigt hensyn til de i §1 beskrevne principper.

Der lægges vægt på en klar ledelsesmæssig prioritering af midlerne samt en tydelig kommunikation omkring prioriteringen.

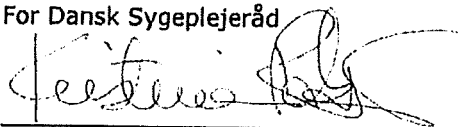
Parterne er enige om, at aftalen alene dækker midlerne fra Vinterpakke II, medmindre andet aftales. Det vil sige, at når midlerne er opbrugt lokalt, kan der ikke udmøntes yderligere.

Parterne har en forventning om, at alle midler fra Vinterpakke II bliver brugt i vinterperioden. Eventuelle restmidler anvendes som løn efter principperne i denne aftale.

Ikrafttræden

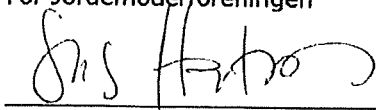
Aftalen træder i kraft fra den 1. december 2021 og ophører den 30. april 2022.

For Dansk Sygeplejeråd



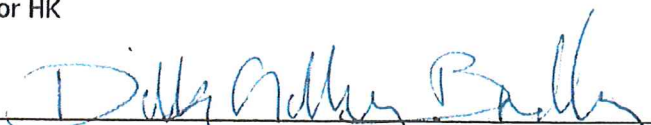
Kristina Robins, Kredsformand for Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden

For Jordemoderforeningen



Sus Hartung, Kredsformand for Jordemoderforeningen, Region Hovedstaden

For HK



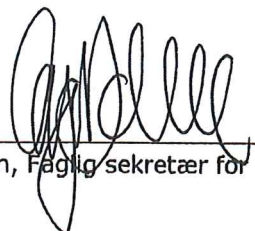
Ditte Gottlieb Bredahl, Formand for HK Kommunal Hovedstaden

For FOA



Ken Patrick Petersson, Formand for FOA 1

For 3F



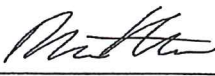
Caja Bruhn, Faglig sekretær for 3F København

For Danske Bloanalytikere



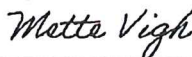
Lotte Christensen, Regionsformand for Danske Bloanalytikere Hovedstaden

For Yngre Læger



Mads Marstrand Helsted, Formand og regional FTR, Yngre Læger Region Hovedstaden

For Foreningen af Speciallæger



Mette Vigh, chefkonsulent, Foreningen af Speciallæger

For Region Hovedstaden

21/12-21



Kirstine Vestergård Nielsen, direktør i Center for HR og Uddannelse