



Overenskomsten hvor også volden blev drøftet - "Alene arbejde skal have en over nakken!"



Jesper Priskorn: jesppris@rm.dk

Bent Lykke: bentsore@rm.dk

Hanne Elkjær: Hanne.Elkjaer2@ps.rm.dk



Bent Lykke



Hanne Elkjær



Jesper Priskorn

”Alene arbejde skal have en over nakken” - og OK 15

Af Jesper Priskorn

Vold og trusler har igennem mange år præget vores arbejdsliv i psykiatrien og efter forslag fra fagligt udvalg for Plejere – blev alene arbejde og vold taget med som et krav i overenskomsten 2015 – ikke, at vi vil arbejde alene – men at det ikke må forefindes.

Vi havde kun et spinkelt håb om tage det alvorligt – men det gjorde et knivstikkeri i Lemvig – samme sagde KL – ja til at der nedsættes det i overenskomst perioden.

I skrivende stund har Danske Reslet ikke forhandlet denne gang er sket i KL - næsten som om de jeg håber at der bliver en lignende gioner – og ikke mindst – at der

NY overenskomst – der har været forhandlet meget – dette skyldes at KL ville forenkle deres overenskomster og FOA sagde ja,- så i stedet for mange små overenskomster – har man lavet et udkast til en fælles stor overenskomst – mod at få alle medarbejdere uddannet fremadrettet.

Spændende og uvist – men det bliver jo en del af det du skal sige ja til ved urafstemningen. Men allerede nu ved man – at alle de lukkede grupper (Sygehjælpere, Plejere etc) åbenbart ikke kommer med over – og er det godt eller dårligt – det vil kun tiden vise.

Men spændende forhandlinger har det været og i skrivende stund er de slet ikke færdige endnu – det der ligger klart – kan du læse om inde i bladet.



de fra arbejdsgivers side ville de – men først da der igen var dag var der forhandlinger og her en arbejdsgruppe der skal se på

gioner, ikke sagt ja, - men de har – blot sagt kopier, til de ting der allerede er sammenlagt. Men arbejdsgruppe i Danske Reskommer noget ud af det.

Ansatte trues - også uden for jobbet: Nu gribes der ind

Af Marta Gramstrup Rasmussen

En ny lov skærper arbejdsgiverens ansvar for at beskytte den ansatte mod vold og trusler, der er relateret til arbejdet.

Rigtig mange ansatte bliver hver dag chikaneret eller udsat for vold i forbindelse med deres job. Men det skal der nu gøres noget ved.

Derfor forventes Folketinget i dag at vedtage en ny lov, som skærper arbejdsgiverens ansvar for at beskytte ansatte mod arbejdsrelateret chikane og overgreb uden for normal arbejdstid.

- Vold mod ansatte har været stigende og desværre også noget, vi ser, når man ikke er på arbejde, men hjemme med familien, siger beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen og tilføjer:

- I dag har arbejdsgivere pligt til at forebygge vold på arbejdspladsen. Fremover gælder den pligt også vold uden for arbejdstiden, der skyldes det job, man har. Det er helt uholdbart og uacceptabelt, at mennesker, som bare passer deres arbejde, bliver truet, spyttet eller slået på. Uanset om det er på jobbet eller hjemme.

Udover at forpligte arbejdsgiverne til at udarbejde retningslinjer for, hvordan vold og trusler skal håndteres, når medarbejderen stempler ud, forpligter den nye lov også arbejdsgiveren til følge op chikanen. For eksempel ved at hjælpe med politianmeldelse eller krisehjælp.

Samtidig omfatter den også de trusler og den chikane, der finder sted på internettet.

Loven, der forventes at træde i kraft den 1. februar, bliver taget godt imod af flere parter.

- Det er rigtig fint, at man pålægger arbejdsgiverne det her udvidede ansvar, for det er et stort problem generelt, siger Politiforbundets formand, Claus Oxfeldt, og bakkes op af Majbrit Berlau, der er formand for Dansk Socialrådgiverforening:

- Det vil helt klart være en hjælp for den enkelte medarbejder, at arbejdsgiverens ansvar for at håndtere og forebygge vold og chikane udvides. Dansk Socialrådgiverforening har været med til at pege på,



at netop chikane og krænkelse på internettet er et stigende problem, og at det burde omfattes af lovforslaget. Det er vi derfor rigtig glade for, at lovgiverne har handlet på, siger hun og understreger, at Dansk Socialrådgiverforening allerede er i gang med at klæde tillidsfolkene på til opgaven med at udvikle nogle faste procedurer for, hvad man skal gøre, når medarbejdere udsættes for digital chikane.

Går ud over familien

Både betjente og socialrådgivere er da også nogle af de grupper, der med daglig kontakt til borgere, er særligt udsatte for chikane.

De nyeste tal fra Dansk Socialrådgiverforening viser blandt andet, at 21 procent af medlemmerne har oplevet trusler om vold inden for det seneste år, og ifølge Claus Oxfeldt er problemet også stigende for landets betjente.

- Jeg tror, at for mange betjente stiltiende har accepteret, at det var et vilkår ved deres job, uden at man centralt har været klar over problemets omfang, siger han og henviser til, at man først i maj 2013 for alvor fik afdækket problemets omfang. Ifølge Claus Oxfeldt er det meget forskellige former for chikane, som politifolkene møder.

- Det sker både på nettet og i arbejdssammenhæng. Men det, der for alvor er slemt, er, når det går ud over familierne. Vi har set et tilfælde, hvor moderen til en betjent gennem to timer blev forfulgt i sin bil af anden bilist gennem en by. Vi har også oplevet flere tilfælde, hvor personer, som betjente har været i forbindelse med, står og kigger ind i den børnehave, hvor betjentene har børn. Kun fantasien sætter grænser for, hvad de skal stå model til af chikane, siger han.

Besparelser for 230 mio. kroner på plads

Indsat af Jesper Priskorn

Besparelser for 230 mio. kroner på plads Inddragelse af opsparede puljer til blandt andet efteruddannelse og it samt mere leasing skal få Region Midtjyllands regnskab for 2015 til at gå op.

Region Midtjylland skal spare 230 mio. kroner, for at regnskabet for 2015 går op.

Forretningsudvalget nikkede i tirsdags ja til, at pengene i store træk bliver fundet ved, at en række opsparede midler til blandt it, innovation og personalepolitiske formål som for eksempel efteruddannelse bliver inddraget og at vi i regionen leaser mere.

Besparelserne kommer på den måde ikke til at berøre regionens borgere, ligesom regionens ansatte næppe vil mærke meget til forandringerne.

Spareplanen for 2015 skal vedtages endeligt af regionsrådet på næste møde, onsdag i næste uge.

Ærgerligt men nødvendigt Regionsdirektør Bo Johansen kalder besparelserne på 230 mio. kroner for ærgerlige, men nødvendige.

– Selv om medarbejderne ikke direkte kommer til at mærke besparelserne, så er det ærgerligt, at det for eksempel er nødvendigt at inddrage de uforbrugte, overførte midler til efteruddannelse. Det er et ærgerligt signal, for det kunne jo anspre nogen til at sørge for, at sådanne midler fremover bliver brugt, så man ikke risikerer, at nogen kommer og tager dem, siger Bo Johansen, der også ærgrer sig over, at det bliver nødvendigt at lease mere.

– Vi skal huske, at hver gang vi leaser noget, så forgælder vi os. Vi udskyder så at sige bare problemet, men det skal jo løses på et tidspunkt, siger regionsdirektøren.

Det bliver værre!

Med de 230 mio. sparede kroner i 2015 kommer økonomien for 2015 i balance.

Det ændrer dog ikke på, at der fortsat skal findes varige besparelser fra 2016 og frem, så der i 2019 samlet er gennemført besparelser for 660 mio. kroner.

Region Midtjylland bliver nødt til at spare, så der bliver råd til udviklingen i medicinudgifter, nye behandlinger og en ambitiøs investeringsplan, som skal sikre regionen et moderne sundhedsvæsen.



Bo Johansen forudser, at disse besparelser, i modsætning til besparelserne i 2015, vil kunne mærkes af både borgerne og medarbejderne.

– Man kan sige, at vi er "heldige", at vi kan nøjes med at spare på områder, der ikke umiddelbart kan mærkes i 2015. Der bliver ikke direkte taget noget fra nogen i denne omgang. Men sådan vil det ikke føles, når besparelserne for 2016-2019 skal udmøntes, siger Bo Johansen.

Otte områder Besparelserne i 2016-2019 skal findes på otte områder, nemlig akutområdet, planlagte patientforløb, praksisområdet, psykiatrien, klinisk service, ikke kliniske områder, Medicin, samt arbejdsgange og forenkling.

Der bliver i øjeblikket udarbejdet et sparekatalog med forslag til, hvor besparelserne på de enkelte områder kan findes. Sparekataloget for 2016-2019 bliver fremlagt for regionsrådet og Regions-MED-Udvalget i maj.

Regionsråd konstaterer behov for store besparelser

Indsat af Jesper Priskorn

Forligspartierne bag budgettet for 2015 er enige om, at der er behov for besparelser i Region Midtjylland allerede fra i år. I årene fremover lægges der op til at øge besparelserne gradvist, så der i 2019 er skåret i alt 660 mio. kr. af Region Midtjyllands budget. Samtlige partier i Regionsrådet står bag regionsbudgettet for 2015. I aftalen, der blev indgået september sidste år, blev der konstateret en ubalance. Partierne aftalte dengang at mødes igen, efter at Folketinget har vedtaget finansloven for 2015. Formålet var at se, hvordan eventuelle ekstra midler på sundhedsområdet skal bruges.

- Forligspartierne har nu drøftet situationen på økonomiområdet og kan konstatere, at stigende udgifter til medicin, nye behandlinger og regionens investeringsplan presser budgetterne voldsomt. Der er realvækst, og der er ekstra penge fra Folketinget, men ikke nok til at dække udgifterne, siger regionsrådsformand Bent Hansen (S).

Kendte og nye besparelser

I 2015 bliver der tale om at løse underskuddet med engangsbesparelser på i alt 205 mio. kr. De kan forelægges regionsrådet hurtigt og sikre, at der sker besparelser allerede i år.

Tidsplan

19. januar/
28. januar: Forretningsudvalget/Regionsrådet godkender de økonomiske rammer, principper og tidsplan for midlertidige besparelser i budget 2015, samt spareplan for budget 2016 og overslagsårene 2017-2019.
17. februar/
25. februar: Forretningsudvalget/Regionsrådet forelægges forslag til nødvendige budgetreguleringer i 2015 med henblik på sikring af økonomisk balance.
- Uge 18
(ultimo april): Sparekatalog sendes i høring i MED-systemet med frist for at aflevere høringsvar den 8. maj.
12. maj: Ekstraordinært møde i Regions-MEDudvalget.
20. maj: Budgetseminar for Regionsrådet, hvor sparekataloget fremlægges.
9. juni: Møde i kredsen bag budgetforlig 2015 om sparekataloget inden behandling i Forretningsudvalg/Regionsråd.
16. juni/
24. juni: Forretningsudvalget/Regionsrådet fastlægger de økonomiske rammer for budget 2016 og årene 2017-2019. Herunder beslutning om, hvilke spareforslag der skal indarbejdes i budgettet.
14. august/
26. august: Forretningsudvalget/Regionsrådet 1. behandler forslag til budget 2016 og årene 2017-2019.
2. september Budgetforligsdrøftelser
22. september/
30. september: Forretningsudvalget/Regionsrådet 2. behandler forslag til budget 2016 og årene 2017-2019.

For årene 2016-2019 skal der udarbejdes en spareplan, der vedtages i juni. Til den tid er de årlige økonomiforhandlinger med regeringen gennemført, og de økonomiske rammer for 2016 er dermed kendt. Af de samlede besparelser på 660 mio. kr. er 337 mio. kr. ekstraordinære produktivets- og sparekrav. De indgår som finansiering af regionens investeringsplan og er tidligere meldt ud til hospitalerne. Dermed er 323 mio. kr. nye besparelser.

- Økonomien skal hænge sammen. Det er regionsrådets ansvar, og det ansvar tager vi på os. Nu trækker vi i arbejdstøjet, og det beholder vi på sommeren over. Vi haster ikke besparelserne igennem, men vil have tid til blandt andet at drøfte dem med vores ansatte, siger Bent Hansen. Aftalen mellem forligspartierne lægger op til, at sparekataloget for 2016-2019 udarbejdes inden for nogle rammer. Fx at Region Midtjylland har fem akuthospitaler, at ændringsforslag til vedtagne politiske planer skal beskrives tydeligt og vedtages politisk samt at spareforslag skal lægge vægt på, at behandlingen foregår på patientens præmisser og med den bedste kvalitet hver gang.



OK15:

Hvad koster et historisk uddannelsesløft?

De enkelte faggrupper skal fortsat have indflydelse på deres egne løn- og ansættelsesforhold, hvis FOA skal gå med til én samlet FOA-overenskomst.

Af Merete Nielsen



De offentlige overenskomstforhandlinger er i gang. Og et af emnerne handler om, hvorvidt FOA og KL kan blive enige om at sammenskrive FOAs overenskomster til én fælles overenskomst.

Foto: Illustration: Jørgen Stamp

Den faglige identitet for dagplejere, pedeller, sosuer, husassistenter og de mange andre faggrupper i FOA må ikke forsvinde, hvis FOA går med til at lave én fælles FOA-overenskomst, sådan som de kommunale arbejdsgivere ønsker sig. Det var budskabet på et FOA-strategimøde torsdag, hvor hovedbestyrelsen samt de faglige udvalg, der er med til at forhandle hver faggruppes overenskomst, var samlet.

Mange spørgsmål i luften

FOAs hovedbestyrelse har tidligere nikked til at gå videre med at forhandle med Kommunernes Landsforening (KL) om at sammenskrive FOAs mange overenskomster til én fælles overenskomst.

KL's hovedtema ved de igangværende overenskomstforhandlinger er nemlig at forenkle overenskomsterne og få mere fleksibel arbejdskraft. Det kan for eksempel være en pædagogmedhjælper, der kan sættes til flere forskellige arbejdsopgaver som at passe børn, tage en tjans i køkkenet og gøre rent. I dag er cirka 80 procent af alt det, der står i en FOA-overenskomst i forvejen fælles for alle i FOA.

Der er imidlertid fortsat mange spørgsmål og uafklarede punkter. De blev diskuteret på mødet, der var første skridt til at få afdækket, hvilke knaster der kan være for de forskellige faggrupper, hvis de skal kunne se sig selv i en samlet overenskomst.

Dennis K: Uddannelse er afgørende

FOAs formand, Dennis Kristensen, understregede, at guleroden for at gå med til en fælles FOA-overenskomst kan blive et historisk uddannelsesløft – en fremtid, hvor arbejdsgiverne forpligter sig til at tilbyde uddannelse til alle ufaglærte i FOA.

”Det er rigtig vigtigt, at vi prøver at ruste FOAs medlemmer til et arbejdsmarked, hvor kravene til kvalitet og kompetencer fortsat vil stige. Ellers risikerer vi på sigt at ende i den situation, hvor andre grupper tager over, fordi de har et højere uddannelsesniveau.”

Ikke alle var dog lige så begejstrede for tanken om uddannelse. Blandt deltagerne fra Pædagogisk Sektor var der eksempelvis flere, der udtrykte bekymring for, om arbejdsgiverne overhovedet er interesseret i, at flere får den pædagogiske assistentuddannelse (PAU).

”Uddannelse vil være en lige så stor udfordring i fremtiden, som vi hidtil har set på det pædagogiske område. Vi oplever jo ofte, at pædagogmedhjælperne, der tager en PAU, bliver sat til de samme opgaver som før, de tog uddannelsen,” lød en af de kritiske stemmer.

Knaster skal afdækkes

Dennis Kristensen var ganske optimistisk efter mødet. ”Jeg lytter mig til, at der er stor interesse for at få afdækket, om vi kan finde en vej, hvor vi ved at sammenkrive overenskomster kan få et uddannelsesløft for vores ufaglærte grupper,” siger han til Fagbladet FOA.

Han lytter sig også til, at de største knaster handler om, at medlemmerne fortsat vil have indflydelse på de løn- og arbejdsvilkår, der omhandler deres egen faggruppe.

”Vi har gjort det klart for KL, at hvis vi skal lave én samlet overenskomst, skal der fortsat være faggrupper, der forhandler om det, der ikke er fælles stof.”

Måske afstemning om fælles overenskomst i 2015

Det er endnu for tidligt at sige, om FOA når så langt med forhandlingerne med KL om principperne for en ny fælles FOA-overenskomst, at medlemmerne skal tage stilling til det ved en urafstemning i foråret 2015.

Under alle omstændigheder vil en eventuel ny fælles FOA-overenskomst tidligst træde i kraft i løbet af overenskomstperioden eller i forbindelse med OK-forhandlingerne i 2018. Og hvis den gør det, vil den eventuelt kun komme til at omhandle fremtidige ansatte inden for FOA fagområder, mens de nuværende ansatte vil fortsætte på de overenskomster, der bliver forhandlet på plads i løbet af foråret 2015.

Generalforsamling FOA - Psykiatri Århus 17. 03. 2015

kl. 18.00 i ”Den Gamle Festsal” - på Aarhus Universitetshospital, Risskov

DAGSORDEN:

1. Valg af dirigenter

2. Valg af stemmetællere

3. Beretning

4. Regnskab

5. Indkomne forslag

-skal være formanden i hænde 8 dage før generalforsamlingen

6. Fastsættelse af kontingent

7. Valg – På valg

Formand 2 år Jesper Priskorn

Bestyrelsesmedlem 2 år Peter Bugge

Næstformandssupl. 1 år Bent Lykke

1. Bestyrelsesssupl. 1 år Tove Lielmoes

2. Bestyrelsesssupl. 1 år Britt Graabæk

Bilagskontrollant 2 år Erik Sindal

Bilagskontrollantsupl. 1 år Tove Lielmoes

Fanebærersupl. 1 år Peter Bugge

Næstformanden går i utide – valg for 1 år

Evt. valg i henhold til klublovenes § 4, stk. 8

8. EVENTUELT

Der vil under spisningen være mulighed for at vælge en faggrupperepræsentant for Værkstedsassistenterne og Plejerne. Samt en sektorbestyrelsesrepræsentant for plejerne/værkstedsassistenterne og suppleanter for disse.

GENERALFORSAMLINGEN AFHOLDES I PSYKIATRISK HOSPITALS GAMLE FESTSAL

- (v/tårnbygningen) - SPISNING KL. 17.30 - 18.00

Alenearbejde skal have en over nakken

Efter flere tragiske dødsfald på bosteder og vold mod medarbejdere vil kravet om sikkerhed blive rejst ved overenskomstforhandlingerne.

Af: Britta Lundqvist



Carola Thomsen er klar til at strejke om nødvendigt. I 2008 var hun i nødberedskabet, hvor man skulle være to nattevagter. "Nu må vi gerne arbejde alene om natten, og det er ikke fordi, vores beboere er blevet mindre demente," siger hun.

"Medarbejderne skal kunne gå sikkert på arbejde," fastslår Karen Stæhr, formand for Social- og Sundhedssektoren.

Alenearbejde er med til at øge risikoen for vold, og blandt andet mange nattevagter oplever øget utryghed, fordi der som følge af besparelser bliver flere, der skal arbejde alene.

Social- og sundhedsassistent Carola Thomsen, nattevagt på Plejecenter Enrum i Odense, er en af dem. Siden maj har hun arbejdet alene i nogle af nattens timer:

"For mig er kampen mod alenearbejde og for et bedre psykisk arbejdsmiljø meget vigtig. Om natten stiger risikoen for vold, og da vi var to nattevagter kunne vi sparre og støtte hinanden."

Karen Stæhr tror, at sikkerhed vil være et fælles projekt med arbejdsgiverne, der også har en interesse i at forbedre sikkerheden for at kunne rekruttere medarbejdere i fremtiden.

"Kampen for sikkerhed kæmper vi også politisk for at få en national voldshandlingsplan," tilføjer hun.

Respekt for familielivet

Arbejdsgivernes krav om øget fleksibilitet og ændring af varslingsbestemmelserne har Karen Stæhr ikke meget forståelse for:

"I forvejen er medarbejderne meget fleksible, og mange arbejder allerede hver anden weekend. Arbejdsgiverne bør respektere, at medarbejderne har brug for familieliv. Selvom det er en branche, hvor der arbejdes 24/7 alle årets dage, betyder det ikke, at medarbejderne også skal gøre det."

Uddannelse bliver vigtig

Kravet om uddannelse og kompetenceudvikling kommer også til at fylde ved forhandlingerne:

"Arbejdsgiverne er forpligtede til at sørge for, at medarbejderne er kompetente, og at de bliver uddannet til morgendagens opgaver," siger Karen Stæhr.

Af økonomiske krav har løn høj prioritet, og de pensionsbidrag af særydelser som aften- og nattillæg, der blev indført ved OK11 og OK13, vil blive fulgt op af krav om pension af lørdags- og søndagstillæg.

OK15: Angreb på arbejdstidsregler afvist

Kommunerne fik opfyldt deres ønske om mere ensartede arbejdstidsregler på de døgnåbne institutioner. Men FOA fik sammen med andre fagforeninger afværget kravene om forringelser.

Af: Finn Danielsen

Ny aftale gør arbejdstidsreglerne mere ens for forskellige faggrupper i de døgnåbne institutioner.



De kommunale arbejdsgivere (KL) stillede op til OK15 med krav om, at en række hidtige rettigheder for de ansatte blev fjernet. Men de krav er kommunerne ikke kommet igennem med i den nye arbejdstidsaftale, som nu er aftalt med FOA og flere andre fagforeninger.

Omlægning af arbejdstiden med kort varsel eller uvarslet overarbejde skulle ikke længere udløse tillæg, mente kommunerne. De ville af med den såkaldte 37/3-afspadsering, og arbejdsdagen skulle kunne forlænges til 12-timer, hvor loftet er på 10 timer.

"KL pustede sig op i starten, men de viste sig efterhånden mere fleksible, og jeg synes, at vi er kommet i mål med en god aftale," siger Karen Stæhr, formand for FOAs social- og sundhedssektor, til Fagbladet FOA.

Samme regler for alle

Kommunerne ville også gøre op med faggruppernes forskellige regelsæt, fordi de angiveligt gjorde arbejdsplanlægningen vanskelig. Og det krav har de fået opfyldt.

Det er KLs hovedforhandler, borgmester Michael Ziegler overordentlig tilfreds med.

"Det er en stor sejr, at vi har landet dette resultat. Jeg glæder mig over, at vi nu får regler, der understøtter ledelsesopgaven. Men også på medarbejdernes vegne, fordi de får mere ens arbejdstidsregler."

Karen Stæhr er enig i, at forenklingen er en fordel også for medarbejderne.

"Det er lettere at forstå for alle, når der er et fælles regelsæt."

Forbedringer og forringelser

De fælles regler betyder imidlertid, at den enkelte ansatte kan opleve både tab og gevinster, dog tydeligvis flest af de sidste, for den nye aftale koster næsten 150 millioner kroner mere end den gamle. Social- og sundhedsområdet får for eksempel udviklet lørdagstillægget til at dække perioden klokken 8-11, sådan som det er på det pædagogiske område. Og tillægget bliver endda en smule højere, fortæller Karen Stæhr.

Aften- og nattillæg får et lille løft for alle faggrupper, mens det ikke helt er lykkedes at harmonisere aftalerne om særlige fridage. Her kan der fortsat være forskelle også for ansatte indenfor samme faggruppe, hvis de arbejder i forskellige kommuner.

Løngaranti

Oplever ansatte, at den nye arbejdstidsaftale samlet set betyder lønnedgang for dem, sikrer en løngaranti dem et personligt tillæg, der ophæver løntabet.

Den nye arbejdstidsaftale træder først i kraft 1.4 2016, så den gamle forlænges uændret frem til det tidspunkt. Det giver tid til grundigt at forklare, hvad den nye aftale indebærer. Og det er der stort behov for, mener Karen Stæhr.

"Det er ikke nemt at overskue. Vi har derfor en stor kommunikationsopgave foran os, hvor vi skal tydeliggøre overfor alle medlemmer, hvad aftalen betyder for dem."

OK15 - Et godt forlig med KL og regionerne – og et historisk perspektiv



Vi kan omsider se frem til reallønsstigninger. Forliget giver lidt mere i posen – og det baner vejen for en ny storstilet aftale om uddannelse i den offentlige sektor, mener FOA.

Af Jesper Priskorn

Forliget indeholder generelle lønstigninger til alle over de næste tre år på 5,42 procent inklusiv de lønstigninger, som forventes af at komme fra den særlige reguleringsordning. Hvis inflationen fortsætter på det nuværende meget lave niveau, vil de ansatte i kommunerne og Regionerne opleve en pæn fremgang i købekraften af deres løn.

"Sammenlignet med de seneste to overenskomstforlig, som var stærkt præget af den økonomiske krise, peger dette forlig i den rigtige retning. De offentligt ansatte, skal naturligvis have andel i den forbedrede økonomi.

Forliget baner vejen for en storstilet uddannelses-aftale med kommunerne, hvor alle FOAs ufaglærte grupper i fremtiden får ret til uddannelse til faglært niveau. Her kommer FOA og KL til for alvor at sætte kød og blod på sloganet "Fra ufaglært til faglært.

Det nye kommunale forlig giver også mere barselsorlov til mænd, og forliget indeholder en meget tiltrængt ny indsats til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Der er i den grad brug for en massiv indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø. FOAs medlemmer og de øvrige kommunalt ansatte oplever i disse år et stadigt større pres på mulighederne for at yde den gode indsats. Det skal der gøres noget ved

Der er i forliget også strammet helt unødigt ved den særlige reguleringsordning, der skal sikre en parallel lønudvikling mellem det offentlige og det private. Efter krav fra finansminister Bjarne Corydon skal enhver offentlig lønstigning, der ligger ud over de private stigninger, modregnes i de lønstigninger, parterne aftaler.

Generelle lønstigninger

Sikring af reallønnen

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 5,42 % incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2015 stiger lønnen med 0,96 %
- Pr. 1. oktober 2015 stiger lønnen med 0,64 %
- Pr. 1. januar 2016 stiger lønnen med 0,5 %
- Pr. 1. oktober 2016 stiger lønnen med 1,0 %
- Pr. 1. april 2017 stiger lønnen med 1,2 %
- Pr. 1. oktober 2017 stiger lønnen med 1,12 %

Prisudviklingen skønnes i aftaleperioden at udgøre 4,77 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at sikre reallønnen.

Reguleringsordningen og privatlønsværn

Der er aftalt en videreførelse af reguleringsordningen, idet reguleringsordningen omlægges til en ny kombineret ordning kaldet "Reguleringsordningen og Privatlønsværnet".

Såfremt den kommunale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen (positiv udmøntning).

Såfremt den kommunale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget over den private sektors lønudvikling, udmønter privatlønsværnet 100 % af forskellen (negativ udmøntning).

Reguleringsordningen og privatlønsværnet udmøntes pr. 1. oktober 2015, 1. oktober 2016 og 1. oktober 2017. Dog er reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderet, såfremt udmøntningen er positiv.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de 3 år:

| Generelle lønstigninger | År 2015 | År 2016 | År 2017 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Aftalte generelle lønstigninger | 1,31% | 1,50% | 2,00% |
| Reguleringsordningen | 0,29% | - | 0,32% |
| I alt | 1,60% | 1,50% | 2,32% |

Forhøjelse af ATP

Pr. 1. januar 2016 forhøjes alle ATP-satser med 168 kr. årligt.

2. Øvrige aftaleelementer

Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø bliver skabt på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Parterne er endvidere enige om, at en lokal dialog er vigtig, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Til at understøtte indsatsen om psykisk arbejdsmiljø etableres et rejsehold. Lokale ledere og medarbejderrepræsentanter kan i enighed anmode om gratis bistand fra rejseholdet. Rejseholdet tilstræbes etableret ultimo 2015. Rejseholdets bistand målrettes behov på arbejdspladserne og kan udføres i samarbejde med kommunens arbejdsmiljøkonsulenter, MED-udvalg mv.

Parterne iværksætter desuden en formidlingsindsats om et godt psykisk arbejdsmiljø og gevinsterne herved, fx lavere sygefravær, bedre trivsel, højere produktivitet og større omstillingsevne.

Uddannelsesløft fra "ufaglært til faglært"

Der anvendes 20 mio. kr. årligt til supplerende finansiering af et uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært". Uddannelsesløftet er målrettet ikke uddannede/kort uddannede inden for følgende overenskomstområder: 3F, FOA, HK/Kommunal, Serviceforbundet, SL og TL.

MED og TR – fokus på den danske model i kommunerne

Parterne er enige om, at det er vigtigt med en fælles anerkendelse og opbakning til den danske model. Parterne vil i perioden sætte fokus på værdien af den danske model for herved at øge legitimiteten på såvel ledelsessiden som på medarbejdersiden. Formålet er at skabe fælles billeder af, hvordan samarbejdet og dialogen i MED-systemet og det lokale partssystem (TR-leder) fungerer og skal fungere i fremtiden.

Parterne vil tillige drøfte visionen for fremtidens MED-system og lokale partssystem (TR-leder), idet målet er at skabe et fælles ejerskab hertil både centralt og lokalt med respekt for den danske model. Parterne har siden 2011 gennemgået en stor del af de lokale MED-aftaler i relation til arbejdsmiljøarbejdets organisering, og har udarbejdet både generel og konkret vejledning til de lokale parter. Parterne er enige om at ændre praksis således, at parterne

fremover alene påser MED-aftaler på konkret foranledning. Parterne vil fortsat informere og vejlede de lokale parter, herunder yde partsrådgivning efter anmodning fra de lokale parter.

Endvidere er der aftalt en række procedurer med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale.

Udvidelse af øremærket forældreorlov med løn til faderen

Faderens nuværende ret til 6 ugers forældreorlov udvides med én uge, så faderen får ret til 7 ugers øremærket forældreorlov med løn. Bestemmelsen omfatter også medmødre samt mandlige adoptanter.

Børns hospitalsindlæggelse

Den nuværende ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse udvides med 5 dage således, at den ansatte har ret til frihed med løn i op til 10 arbejdsdage pr. år ved barnets hospitalsindlæggelse.

Videreførelse af tryghedspuljen mv.

Tryghedspuljen, der finansierer tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, videreføres i overenskomstperioden. Parterne er enige om, at der i den aktuelle situation fortsat er behov for fokus på tryghed for medarbejdere, der berøres af personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelse af arbejdspladser og kapacitetsmæssige ændringer.

Tryghedspuljen gælder for ansatte inden for overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, SHK og Forhandlingskartellet.

Vejledning ved afskedigelse

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i virksomhedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening.

Aftale om fleksjob og socialt kapital

Der er indgået aftale om fleksjob for ansatte i kommunerne (den nye fleksjobordning). Aftalen finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. juni 2015 eller senere. Lønnen fastsættes efter den relevante overenskomst og de fleksjobansatte er omfattet af centralt og lokalt aftalt kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløns, lokalt aftalte

forhåndsftaler samt reglerne om lokal løndannelse. Lønnen beregnes efter en brøk, der tager højde for beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet.

Der etableres mellem parterne et partssamarbejde om det inkluderende arbejdsmarked for at fremme forståelsen og opbakningen fra ledere og medarbejdere på arbejdspladserne til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Der er enighed om i perioden at gennemføre en række formidlingsaktiviteter mv., herunder om anvendelse af jobrotationsordningen.

Social dumping

Der er mellem parterne enighed om, at kommunen på anmodning fra en i kommunen ansat tillidsrepræsentant skal informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer kommunen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarer fra vikarbureauer udfører i kommunen. Ved uenighed kan der optages lokale drøftelser, og sagen kan rejses fagretsligt.

Parterne vil desuden i perioden drøfte kommunernes erfaringer med anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Gruppeliv

Parterne er enige om en række forbedringer i den Fælleskommunale gruppelivsordning blandt andet bedre dødsfaldsdækning og invalidedækning, samt en nedsættelse af den indbetalte gruppelivspræmie.

Bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse

Parterne er enige om, at der er en samfundsmæssig- og en ligestillingspolitisk interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte i kommunerne. Herudover er der en række personaleøkonomiske gevinster ved at øge andelen af fuldtidsansatte, ligesom den enkelte medarbejder også opnår en række fordele ved at gå op i tid.

Parterne er enige om fortsat at have fokus på bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse og vil derfor gennemføre en formidlingsindsats i overenskomstperioden, hvordan fx ændret arbejdstilrettelæggelse mv. har ført til flere fuldtidsstillinger.

Rammeaftale om åremålsansættelse

Parterne er enige om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke udbetales fratrædelsesbeløb, når den åremålsansatte bliver genansat på åremålsvilkår i samme stilling.

Ændringen gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

Regulering af AKUT-bidraget og den lokale AKUT-ordning

Det nuværende AKUT-bidrag på 35,7 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i løbet af perioden til 37,8 øre. Midlerne anvendes til TR-uddannelse mv.

Det nuværende beløb på 1,0 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime der afsættes i den lokale AKUT-ordning reguleres i løbet af perioden til 1,06 øre. Midlerne anvendes i hver kommune til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter.

Øvrigt

Der er desuden aftalt følgende:

- En seniorpolitisk undersøgelse om betydningen af den gennemsnitligt stigende tilbagetrækningsalder.
- Etablering af fælles site for partsformidling om udviklingen af kommunale kerneopgaver, herunder formidling af udviklingsaktiviteter i regi af Fremfærd samt personalepolitiske emner.
- Udarbejdelse af inspirationsmateriale til lokale lønforhandlere om ligestilling.
- Undersøge på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant.
- Tilpasning af overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser til Lov om Offentlig Digital Post.
- Afklaring i perioden om muligheder for at aftale en omlægning til et nyt grundbeløbsniveau.
- Sammenskrivning i perioden af henholdsvis Sundhedskartellet og KTO's generelle aftaler med KL.

3. Økonomisk oversigt over forlig med KL

| | 2015 | 2016 | 2017 | I alt |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Generelle lønstigninger | 1,31% | 1,50% | 2,00% | 4,81% |
| Reguleringsordning og privatlønsvern | 0,29% | - | 0,32% | 0,61% |
| Andet | 0,03% | 0,02% | 0% | 0,05% |
| I alt | 1,63% | 1,52% | 2,32% | 5,47% |

Hertil kommer 0,40 % til generel anvendelse ved organisationsforhandlingerne (1.april 2016).

Her er noget forhandlet på plads i skrivende stund – men der mangler fortsat lidt,- men det der er forhandlet på plads skævvrider endnu engang lønforskellen mellem KL og danske Regioner – red. – se nedenstående:

KL har afkøbt paragraffen ”fortrinsvis aften- og nattevagt”. For den økonomi har vi aftalt en forhøjelse af aftenvagt-tillægget med 2 % og nattevagt-tillægget med 1½ %.

De ansatte, der allerede er omfattet af tillægget får en personlig ordning, der betyder, at de beholder tillægget, så længe de er ansat i stillingen.

Restbeløbet er brugt til udvidelse af lørdagstillægget fra kl. 11.00 til 8.00 således at lørdagstillægget fremover starter kl. 8.00. Lørdagstillæg er på 28 % fra kl. 8.00.

Hjemmehjælperne får nu betalt frokostpause.

Mobilt medlemskort viser hurtigt vej til gode rabatter

Indsat af Jesper Priskorn

FOAs medlemmer kan både spare tid og penge med en ny app fra LO Plus.

Nu lancerer FOA et digitalt medlemskort til mobilen i samarbejde med LO Plus.

Se hvordan det virker længere nede på siden. Kom billigere på ferie. Få 10 % rabat på tøj og tilbehør. Spar penge på oplevelser, cykler og meget mere.

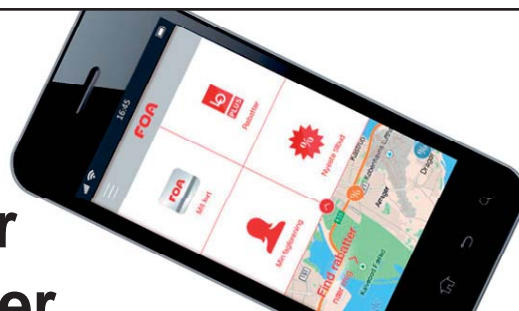
Det er blot nogle af de 1.300 kontante fordele, som du som medlem af FOA i dag har adgang til via dit FOA-medlemskort, også kendt som LO Plus-kortet.

I en ny app bliver medlemskortet nu også digitalt på mobilen, og det giver helt nye muligheder for at planlægge indkøb, som både sparer tid og penge.

Finder rabatterne automatisk

Fremover er medlemskortet lige ved hånden, når du skal handle, og selve app'en hjælper hurtigt med at finde de mest aktuelle tilbud.

LO Plus medlems-app'en guider dig nemlig automatisk til den nærmeste butik og viser hvor meget rabat, du kan få. I app'en kan du også få vist en liste med samtlige rabataftaler i hele landet, så du selv kan lave en søgning blandt dem.



Sidst - men ikke mindst - indeholder app'en også kontaktoplysninger til din lokale FOA-afdeling, hvis du skulle få brug for faglig hjælp.

Sådan får du app'en på din mobil

LO Plus medlems-app'en fungerer til både Android, iOS og Windows-smartphones.

Find det sted, hvor du normalt henter dine app's og søg efter "LO Plus".

Når app'en er downloadet, skal du logge ind via Nem-ID den første gang.

Derefter bliver du bedt om at lave en 4-cifret kode, som fremover bliver din personlige adgangskode.

Efter første login får du adgang til dit eget personlige medlemskort, og du er klar til at bruge medlems-app'ens mange rabatmuligheder.

Et godt forlig – igen

Indsat af Jesper Priskorn

FOA er tilfreds med den nye aftale med Danske Regioner om overenskomsterne for de næste tre år. Der er reallønsfremgang, og regionerne melder nu også ja til det nye store projekt om at gøre den offentlige sektor faglært.

Det nye forlig er ikke overraskende, fordi det flugter fuldstændig med forliget forleden på det kommunale område. Men hvad vi er ekstra tilfredse med er, at regionerne nu også bakker op om det store projekt om uddannelse, som vi arbejder med KL om,” siger forbundsformand Dennis Kristensen fra FOA.

Forliget mellem Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet giver i alt lønforhøjelser på 5,39 procent over de næste tre år. Det sker i en tid, hvor inflationen er historisk lav, så der vil komme reallønsfremgang. Dertil skal lægges en række forbedringer om bl.a. uddannelse, barsel til fædre, pension og indsats mod stress. Den samlede ramme for overenskomsterne er aftalt til 5,84 procent.

”Sammenlignet med forligene i 2011 og 2013, som var kriseforlig, så er der en klart bedre økonomi denne gang. Senest var der 1,97 procent over to år. I FOA hæfter vi os rigtig meget ved, at regionerne nu også er medspiller i processen, der skal gøre den offentlige sektor faglært,” siger Dennis Kristensen. ”Forligene med KL og nu med regionerne baner vejen for en aftale om, at alle FOAs offentligt ansatte grupper fremover skal være faglærte. I næste uge er det vores håb, at KL og FOA, ved organisationsforhandlingerne, enes om en historisk aftale, der under overskriften ”Fra ufaglært til faglært” sikrer alle retten til en erhvervsuddannelse. Det vil helt klart være en del af løsningen på at sikre fremtidens velfærd – og i øvrigt vil en sådan aftale også sikre vores medlemmer en lidt bedre løn. Og så vil det forhåbentlig blive sit eget lille bevis på, at den danske model lever godt – og stadig leverer forbedringer til alle danskere,” siger Dennis Kristensen.

Generelle lønstigninger

Sikring af reallønnen

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 4,81 %. Hertil skal tillægges en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,58 %.

DANSKE
REGIONER



- Pr. 1. april 2015 stiger lønnen med 0,96 %
- Pr. 1. oktober 2015 stiger lønnen med 0,59 %
- Pr. 1. januar 2016 stiger lønnen med 0,50 %
- Pr. 1. oktober 2016 stiger lønnen med 1,00 %
- Pr. 1. januar 2017 stiger lønnen med 1,20 %
- Pr. 1. oktober 2017 stiger lønnen med 1,14 %

Prisudviklingen skønnes i aftaleperioden at udgøre 4,77 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at sikre reallønnen.

Hovedelementerne i forliget på RLTN' område

Den 20. februar 2015 er der opnået enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- Generelle lønstigninger, som sikrer reallønnen
- Reguleringsordningen videreføres og med privatlønsværn
- Forhøjelse af ATP
- Arbejdspladsrettet indsats om psykisk arbejdsmiljø
- Uddannelsesløft fra ”ufaglært til faglært”
- Udvidelse af forældreorlov til faderen
- Aftale om fleksjob
- Ret til vejledning ved afskedigelse
- MED/TR – samarbejde i regionerne

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

Reguleringsordningen og privatlønsværn

Der er aftalt en videreførelse af reguleringsordningen, idet reguleringsordningen omlægges til en ny kombineret ordning kaldet "Reguleringsordningen og Privatlønsværnet".

Såfremt den regionale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen (positiv udmøntning).

Såfremt den regionale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget over den private sektors lønudvikling, udmønter privatlønsværnet 100 % af forskellen (negativ udmøntning).

Reguleringsordningen og privatlønsværnet udmøntes pr. 1. oktober 2015, 1. oktober 2016 og 1. oktober 2017. Dog er reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderet, såfremt udmøntningen er positiv.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de 3 år:

| Generelle lønstigninger | År 2015 | År 2016 | År 2017 |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Aftalte generelle lønstigninger | 1.31% | 1.50% | 2.00% |
| Reguleringsordningen | 0.24% | - | 0.34% |
| I alt | 1.55% | 1.50% | 2.34% |

Forhøjelse af ATP

Pr. 1. januar 2016 forhøjes alle ATP-satser med 168 kr. årligt.

2. Øvrige aftaleelementer

Styrket indsats om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at sætte yderligere fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø i tæt relation til løsningen af kerneopgaven. Det er et fælles anliggende for ledelse, medarbejdere, TR, og MED/arbejdsmiljøorganisationen at opretholde og forbedre det gode psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Til at understøtte indsatsen om psykisk arbejdsmiljø etableres en gratis ekspertrådgivning, som kan tilbyde den enkelte arbejdsplads eller flere arbejdspladser mv. rådgivning og inspiration om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes. De relevante lokale parter kan i enighed rekvirere tilbuddet om ekspertrådgivning. Ekspertrådgivningen etableres ultimo 2015.

Der gennemføres desuden et forskningsprojekt i overenskomstperioden med henblik på at give de centrale parter mere og fælles viden om det psykiske arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser.

Uddannelsesløft fra "ufaglært til faglært"

Der anvendes 6 mio. kr. årligt til supplerende finansiering af et uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært". Uddannelsesløftet er målrettet ikke uddannede/kort uddannede inden for følgende overenskomstområder: 3F, FOA, HK/Kommunal og SL.

MED og TR – samarbejde i regionerne

Parterne er enige om, at et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i regionerne er væsentligt for udførelse af regionernes kerneopgaver med høj faglig kvalitet, effektivitet og arbejdsglæde. Opbakning til MED-systemet blandt ledere og medarbejderrepræsentanter på alle niveauer forudsætter endvidere, at systemet opleves som relevant og værdiskabende. Parterne er endvidere enige om, at samspillet mellem ledelse og tillidsrepræsentanten, fælles ejerskab til de indgåede aftaler og forståelse og anerkendelse af hinandens roller og rammevilkår som parter i det lokale aftalesystem er væsentligt for udviklingen af de regionale arbejdspladser.

Parterne vil i perioden sætte fokus på samarbejdet i regionerne, herunder på samspillet mellem MED-systemet og ad hoc arbejdsgrupper.

Formålet er at afdække og få fælles viden om rammer, praksis og forventninger til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne samt samspil mellem de forskellige fora.

Parterne vil tillige have en politisk dialog om samarbejde i regionerne.

Endvidere er der aftalt en række procedurer med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale.

Endelig er opsigelsesvarslet til den lokale MED-aftale ændret til 9 måneder.

Udvidelse af øremærket forældreorlov med løn til faderen

Faderens nuværende ret til 6 ugers forældreorlov udvides med én uge, så faderen får ret til 7 ugers øremærket forældreorlov med løn. Bestemmelsen

omfatter også medmødre samt mandlige adoptanter.

Børns hospitalsindlæggelse

Den nuværende ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse udvides med 5 dage således, at den ansatte har ret til frihed med løn i op til 10 arbejdsdage pr. år ved barnets hospitalsindlæggelse.

Aftale om fleksjob og socialt kapital

Der er indgået aftale om fleksjob for ansatte i regionerne (den nye fleksjobordning). Aftalen finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. juni 2015 eller senere. Lønnen fastsættes efter den relevante overenskomst og de fleksjobansatte er omfattet af centralt og lokalt aftalt kvalifikationsløn, funktionsløn, resultatløn, lokalt aftalte forhåndsaftaler samt reglerne om lokal løndannelse. Lønnen beregnes efter en brøk, der tager højde for beskæftigelsesgrad og arbejdsintensitet.

Der er mellem parterne enighed om at støtte regionernes anvendelse af jobrotationsordningen. Derfor gennemføres en formidlingsindsats baseret på eksempler fra arbejdspladserne/regionerne for at inspirere til anvendelse af jobrotationsordningen. Parterne er desuden enige om at udarbejde en vejledning til Rammeaftalen om det sociale kapital. Der sættes fokus på medindflydelse på og regulering af forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte.

Social dumping mv.

Der er mellem parterne enighed om, at regionen på anmodning fra en i regionen ansat tillidsrepræsentant skal informere om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer regionen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarer fra vikarbureauer udfører i regionen. Ved uenighed kan der optages lokale drøftelser og sagen kan rejses fagretsligt.

Parterne vil desuden i perioden drøfte regionernes erfaringer med anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler samt med anvendelse af tidsbegrænset ansatte, herunder også brug af timelønnede vikarer.

Vejledning ved afskedigelse

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i virksomhedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening.

Gruppeliv

Parterne er enige om en række forbedringer i den Fælleskommunale gruppelivsordning blandt andet bedre dødsfaldsdækning og invalidedækning, samt en nedsættelse af den indbetalte gruppelivspræmie.

Bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse

Regionerne har i 2013 vedtaget en politik om fuldtid. Med politikken ønsker regionerne at ændre kulturen på der regionale arbejdspladser og øge andelen af ansatte på fuldtid.

Forhandlingsfællesskabet har ved overenskomstforhandlingerne stillet krav om bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse.

Parterne er således enige om i perioden at gennemføre en formidlingsindsats, der understøtter parternes målsætning om at skabe mere fuldtidsbeskæftigelse.

Rammeaftale om åremålsansættelse

Parterne er enige om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke udbetales fratrædelsesbeløb, når den åremålsansatte bliver genansat på åremålsvilkår i samme stilling.

Ændringen gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

Regulering af AKUT-bidraget

Det nuværende AKUT-bidrag på 35,7 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i løbet af perioden til 37,8 øre. Midlerne anvendes til TR-uddannelse mv.

Politisk dialog om udvikling af aftalesystemet

Der er enighed om, at der i overenskomstperioden er en politisk dialog mellem organisationerne og Danske Regioner om betydningen af udviklingen i hospitalsvæsenet mv. i forhold til aftalesystemet. Formålet er at se på, om aftalesystemet kan udvikles, så det yderligere understøtter den generelle udvikling på hospitalsområdet og parternes fælles interesse i at udvikle og fremtidssikre den danske model.

Dialogen er politisk forankret mellem organisationerne og Danske Regioner.

Øvrigt

Der er desuden aftalt følgende:

- Ændring af Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger svarende til § 5a i Lov om ligeløn til mænd og kvinder

- Undersøge på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant.
- Tilpasning af overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser til Lov om Offentlig Digital Post.

- Afklaring i perioden om muligheder for at aftale en omlægning til et nyt grundbeløbsniveau.
- Sammenskrivning i perioden af henholdsvis Sundhedskartellet og KTO's generelle aftaler med RLTN.

3. Økonomisk oversigt over forlig med RLTN

| | 2015 | 2016 | 2017 | I alt |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Generelle lønstigninger | 1,31% | 1,50% | 2,00% | 4,81% |
| Reguleringsordning og privatlønsværn | 0,24% | - | 0,34% | 0,58% |
| Andet | 0,03% | 0,02% | 0,00% | 0,05% |
| I alt | 1,58% | 1,52% | 2,34% | 5,44% |

Hertil kommer 0,40 % til generel anvendelse ved organisationsforhandlingerne (1. april 2016). Denne del er på nuværende tidspunkt ikke færdig forhandlet – red.

Kun få får anerkendt psykiske arbejdsskader

Indsat af Jesper Priskorn

Det er næsten umuligt at få anerkendt en psykisk arbejdsskade, mener fagforeningen HK Østjylland, som vil have politikerne til at ændre Arbejdsskadestyrelsens praksis.

-Det er næsten umuligt at få anerkendt en psykisk arbejdsskade med mindre man har posttraumatisk stress-syndrom, HK Østjylland.

Af Anders Bindsbøll og Maria Hornbek

95 procent af de danskere, der anmelder en psykisk arbejdsskade, får den ikke anerkendt af Arbejdsskadestyrelsen.

Det er eksempelvis folk, der er gået ned med stress på jobbet. Med mindre man lider af posttraumatisk stresssyndrom er det næsten umuligt at få sin lidelse anerkendt.

Tusinder bliver afvist

Anette Holm Christensen fra Harlev ved Aarhus blev sygemeldt fra sit kontorjob for 8 måneder siden. Hendes læge gav hende diagnosen "arbejdsrelateret stress".

Men hun er en af de mange tusinde, der fik sin lidelse afvist hos Arbejdsskadestyrelsen.

- Det er ekstremt frustrerende at stå med en diagnose, du ikke rigtig kan gøre noget ved andet at prøve at give dig selv ro for at få det bedre.



Viggo Thinggård fra HK Østjylland mener Arbejdsskadestyrelsens praksis er helt urimelig.

- Det er et stort problem, at Arbejdsskadestyrelsen ikke anerkender psykiske lidelser på samme måde som fysiske lidelser. Man skal nærmest have posttraumatisk stress for at få en skade anerkendt.

Han vil i dialog med folketingsmedlemmer for at gøre dem opmærksomme på, hvor forskelligt man behandles, alt efter om det er en psykisk eller fysisk lidelse.

"Det er ekstremt frustrerende at stå med en diagnose, du ikke rigtig kan gøre noget ved andet at prøve at give dig selv ro for at få det bedre."

Kontorchef i Arbejdsskadestyrelsen, Merethe Ross, erkender, at det ER svært at få anerkendt en psykisk arbejdsskade.

- Vi anerkender kun sygdom, hvor der er en sikker sammenhæng med arbejdet. Sygdommen må ikke være forårsaget af andre ting, eksempelvis stress i privatlivet, siger hun.

Powernaps på jobbet kan være farlige

Længden af en lille lur på jobbet afgør, om det bliver en saltvandsindsprøjtning eller en sikkerhedsrisiko.

Af: Finn Danielsen



En ti - minutters lur kan gøre godt, men bliver det til en halv time, kan det gå ud over ens arbejdsevne, viser ny forskning.

10 minutters lur kan løfte energi-niveauet hos en nattevagt, men varer powernappet en halv time, kan det være en sikkerhedsrisiko. Det viser ny australsk forskning.

Problemet er, at man ikke rigtig er vågen efter den halve time, for den såkaldte søvn-inerti eller søvn-træghed sidder stadigvæk i kroppen. Og så skal man holde sig fra arbejdsopgaver, som kræver fuld opmærksomhed, især på sundheds- og transportområdet.

"Søvn-inerti er den følelse af at være groggy, som de fleste mennesker oplever, når de vågner. Den er karakteriseret ved langsom reaktionstid og dårlig beslutnings- og opfattelsesevne," siger PhD-forskeren bag undersøgelsen, Cassie Hilditch.

Ingen problemer efter 10 minutter

Hun har gennemført et forsøg, hvor 30 sunde mennesker i alderen 21 -35 år har afprøvet effekter af henholdsvis ingen søvn, 10 minutters og 30 minutters powernap i løbet af en nat.

Forsøget viste, at powernappet på 10 minutter stabiliserer præstationsevnen og giver lille eller ingen søvn-inerti. Mens den på 30 minutter udvikler længerevarende søvn-inerti, som det kan tage op til 45 minutter at komme af med.

"Lad være med at sove 30 minutter, hvis du skal direkte tilbage til arbejdet," anbefaler Cassie Hilditch,

som også advarer om, at mange overvurderer, hvad de kan oven på et powernap, og at det kan øge risikoen for, at noget går galt.

Risiko for både borger og ansat

Det er anbefalinger, som mange af FOA-medlemmer kan have gavn af, mener arbejdsmiljøkonsulent i FOA, Charlotte Bredal.

"Det er nyt det her, og det er ikke lige det, vi tidligere har anbefalet. Men jeg synes, det giver god mening," siger hun til Fagbladet FOA.

Charlotte Bredal peger på, at er man dvask og døsig kan det indebære risici på mange områder, hvor FOAs medlemmer arbejder. For så reagerer man måske ikke hurtigt nok over for en borger, hvis der sker noget, eller laver fejl og fejlslutninger, fordi tingene står stille i hovedet.

"Medarbejderen kan også selv komme galt af sted, for eksempel stikke sig på en kanyle eller falde over noget, når reaktionsevnen er lidt sløret."

Tre gode råd

Den australske forsker, Cassie Hilditch, har tre gode råd især til nattevagter:

- Hav altid buffer-tid mellem et powernap og det tidspunkt, hvor du igen starter med at arbejde.
- Husk, at folk, der mangler søvn, bedømmer deres egen præstationsevne dårligt.
- Powernaps er vigtige og gavnlige, men søvn-inertien skal have tid til at fortage sig.

Kronik:

Behandlingen i psykiatrien har taget syvmileskridt

AF BENT HANSEN OG CARL HOLST

Kristeligt Dagblad bragte tirsdag 6. januar en kronik om udviklingen i psykiatrien af formanden og næstformanden for Danske Regioner. Kronikken gengives herunder:

Den danske psykiatribehandling er i rivende udvikling. Flere patienter behandles, kvaliteten stiger, og ventetiden er barberet kraftigt ned - i kraft af en dedikeret indsats fra personalet i psykiatrien. Det kommer patienter og pårørende til gode. Næste år skal indsatsen rykkes endnu et hak

PERSONER MED PSYKISK sygdom skal have hurtig adgang til udredning, og behandlingen skal have ensartet kvalitet, uanset hvor i landet personerne bor.

Desuden skal den massive ulighed i sundhed, som mennesker med psykisk sygdom oplever, reduceres. Deres levetid skal forlænges, så den ikke som nu er 15-20 år kortere end den øvrige befolknings.



Disse punkter er der bred politisk enighed om i Danmark, og det ses med en række tiltag: i regionernes udspil på psykiatrimrådet, i anbefalingerne fra regeringens psykiatriudvalg fra 2013, i forsommerens ekstraordinære satspuljeaftale på 2,2 milliarder kroner og i patienternes nye ret til hurtig udredning.

Den politiske enighed har de seneste år resulteret i store fremskridt i behandlingen af psykiatriske patienter. De nyeste behandlingstal (september 2014) viser, at børn og unge nu i gennemsnit venter 22 dage, fra de har fået en henvisning, til de ses første gang i børne- og ungdomspsykiatrien. Voksne venter i gennemsnit 29 dage. De tilsvarende tal for august 2012 var henholdsvis 51 og 45 dage. Ventetiden for børn og unge er altså langt mere end halveret på blot lidt over to år.

De forbedrede vilkår for patienterne skyldes i høj grad såkaldt strukturerede pakkeforløb. Siden den 1. januar 2013 har regionerne indført i alt 10 voksenpsykiatriske og fire børne- og ungdomspsykiatriske behandlingspakker samt tilhørende udredningspakker. Pakkeforløbene tager hånd om en bred gruppe patienter i psykiatrien, eksempelvis personer med angst, depression, spiseforstyrrelser eller personlighedsforstyrrelser.

Når et pakkeforløb er sat i værk, udredes og behandles patienten ud fra kliniske retningslinjer, behandlingsvejledninger og faglig konsensus.

Pakkeforløbene sørger for større ensartethed og højere kvalitet i behandlingen af patienterne, og med pakkeforløbene inddrages patienter og pårørende systematisk i behandlingen. Samtidig sørger forløbene for, at patienterne screenes for livsstilsfaktorer som kost, rygning, alkohol og motion, der kan påvirke deres behandling. Uden den rette viden om patienternes leveformer risikerer behandlingen at ramme forbi.

PAKKEFORLØBENE GIVER psykiatrien et gevaldigt fagligt løft. Et løft med fokus på patienternes behov og behandlingens effekt. Det er altafgørende, at patienten er i centrum for nye tiltag i psykiatribehandling, og det er patienten netop med pakkeforløbene.

Ventetiden på behandling er bragt ned, hvilket er en forudsætning for reel ligestilling af psykiatriske patienter og deres pårørende. Det er sund fornuft, at mennesker med mistanke om psykisk sygdom kan blive udredt eller starte i behandling hurtigt.

I Danske Regioner har vi taget det ansvar på os at sørge for hurtigere behandling i psykiatrien. Regionerne har fra politisk side stillet krav til, hvor meget de enkelte psykiatriske afdelinger rundt om i landet skal yde, og både ledelse og medarbej-

dere på afdelingerne har leveret varen med en arbejdsindsats, de kan være stolte af. Som resultat er antallet af behandlede patienter øget betragteligt, og ventetiderne er historisk lave. Men vi kan gøre det endnu bedre, og det er der behov for. Siden den 1. september i år har psykiatriske patienter haft krav på udredning inden 60 dage, og kravet skærpes til 30 dage den 1. september 2015. Herefter har personer med psykisk sygdom for første gang de helt samme rettigheder som alle andre patienter i det danske sundhedsvæsen.

Det skal vi glæde os over og være stolte af.

Regionerne har, siden 60 dagesrettighederne trådte i kraft, over en bred kam kunnet tilbyde udredning inden for 60 dage. Det havde ingen troet muligt for bare et - to år siden, hvor især børn, unge og deres familier måtte vente både halve og hele år på udredning. For at nå ned på 30 dage næste år skal vi fortsat forbedre patientforløbene i psykiatrien. Vi skal behandle flere hurtigere og endnu bedre, og derfor vil vi også fremadrettet stille krav til aktiviteten på de psykiatriske behandlingssteder, ambulatorierne.

Vi skal forsimplet set have mere af det, som nu har virket: dedikerede psykiatrimedarbejdere, som løfter en enorm opgave.

Det nuværende gode arbejde skal fortsættes, så regionerne også fremadrettet kan leve op til patienternes ret til hurtig udredning. En ret, der fra september 2015 er 30 dage. Den positive udvikling er allerede i gang, og nu skal den fortsættes.

VI I REGIONERNE anerkender i høj grad, at der er tale om en stor omstilling af psykiatrien og den måde, dens medarbejdere arbejder på. Medarbejderne har travlt, og nye tiltag tager tid. Det er ikke altid nemt. Men for at opnå lige behandling for psykiatriske patienter er det nødvendigt at stille krav til de psykiatriske afdelinger - til gavn for patienterne.

Der skal leveres kvalitet, så vi får mest mulig sundhed for pengene. Det gør vi ved at lytte til patienterne.

For god og moderne psykiatrisk behandling handler om mere end bare sengedage og konsultationer i ambulatorierne.

Vi skal derfor heller ikke styre ensidigt efter antallet af behandlinger.

Vi skal styre efter det, der skaber forbedringer og fremskridt for patienten. Det kan for eksempel være adgang til hurtig udredning, om behandlingen virker, hvordan behandlingen hænger sammen med andre



indsatser, og hvordan patienten kommer tilbage til arbejdsmarkedet.

Derfor skal vi inddrage og lytte til den enkelte borgers og de pårørendes ønsker og behov. Hvis patientens primære ønske er at genoptage arbejde eller uddannelse hurtigst muligt eller blive tilstrækkelig frisk til at deltage i familiens kommende ferie, så skal behandlingen i videst muligt omfang tilrettelægges efter det. Det betyder også, at vi skal måle på - og lade os måle på - det, der gavner patienten. Målinger kræver registreringer, og selvom KRONIKKEN I MORGEN: Hans Krab Koed, lektor: Efter fornuften, Grosbøll og Ramsdal registreringer kan være uglest, skal vi hele tiden holde os hensigten for øje: bedre behandling til borgerne.

Psykiatrien har på rekordtid taget syvmileskridt.

De alenlange ventetider er elimineret. Vi er gået fra udokumenteret kvalitet til mere ensartet behandling af høj kvalitet. Den tendens skal fortsætte, og vi er godt på vej med de veludviklede pakkeforløb. Vi har midlerne til at lykkes, og fra Danske Regioner glæder vi os til at udvikle psykiatrien yderligere i en fortsat god dialog med lands-og lokalpolitikere, patienter og pårørende samt vores medarbejdere. 2015 kan og bør blive året, hvor vi opnår fuld ligestilling for patienter og pårørende i det psykiatriske behandlingssystem.

Bent Hansen (S) er formand for Danske Regioner, og Carl Holst (V) er næstformand i Danske Regioner.

Hvis patientens primære ønske er at genoptage arbejde eller uddannelse hurtigst muligt eller blive tilstrækkelig frisk til at deltage i familiens kommende ferie, så skal behandlingen i videst muligt omfang tilrettelægges efter det.

Kunder har testet PenSam Forsikrings priser

Indsat af Jesper Priskorn

PenSam Forsikrings priser er blevet testet og bestod. Langt de fleste kunder kan spare penge ved at flytte til PenSam Forsikring.

Vores kunder har siden den 1. september 2014 kunne få et gavekort på 200 kroner, hvis ikke PenSam Forsikring var billigere på den samlede pris end deres nuværende selskab. Indtil nu er det kun 42 kunder, som har fået et gavekort. Derimod har over 1.000 kunder valgt at flytte deres forsikringer over til os.

Fortjeneste uanset

- Spar penge eller få et gavekort.....altså fortjeneste uanset....så I må gerne kigge på mine forsikringer.....

Sådan skriver en af vores kunder til os, og det er lige præcis det gode ved tilbuddet. For mange af de kunder, der er flyttet til os, sparer langt mere end de 200 kroner, som gavekortet ellers ville have lydt på. Og det er hvert år, kunden får den besparelse:



- Den besparelse kunderne får, ved at flytte deres forsikringer, kan på nogle få år blive til flere tusind kroner, da besparelsen ikke kun kommer det år man skifter, men også de følgende år. Og de penge kan jo bruges til noget, der er sjovere end forsikring, siger Cathrine Hamann, salgschef i PenSam Forsikring.

PenSam Forsikring vil gerne tilbyde sine kunder gode forsikringer til billige priser. Gavekortet på de 200 kroner var en måde at teste prisniveauet og den generelle kvalitet af produkterne. Der er nemlig ikke mange, der vil skifte, hvis produktet er dårligere.

Tilfredse kunder

Generelt ligger PenSam Forsikring godt i branchen, når man spørger kunderne, hvad de synes om os. I den årlige brancheundersøgelse lavet af EPSI Danmark ligger PenSam Forsikring blandt de bedste i branchen, når det gælder kundernes oplevelse af, om de får værdi for pengene, og for andet år i træk har PenSam Forsikring branchens bedste servicekvalitet.

Samlet set er ligger PenSam Forsikring som nummer 7 målt på den samlede kundetilfredshed.

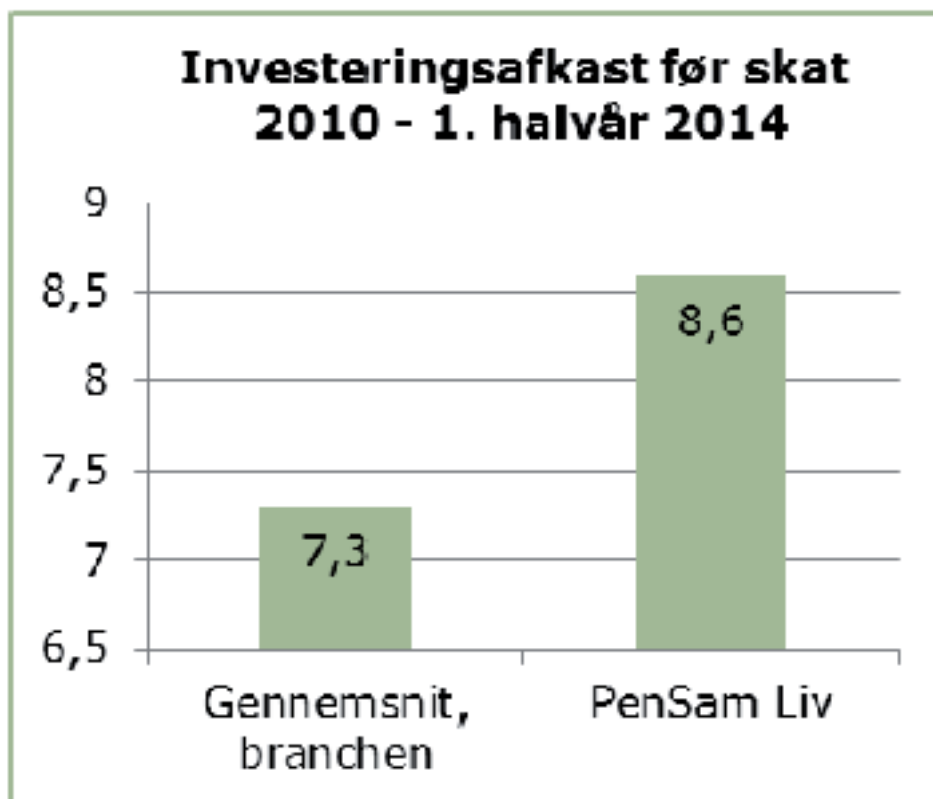


Gode investeringsresultater fortsætter

Indsat af Jesper Priskorn

PenSam er her i begyndelsen af december oppe på et afkast på næsten 11%. Dermed ser 2014 ud til at blive endnu et godt investeringsår.

De gode resultater i år bidrager til, at PenSam ligger et pænt stykke over gennemsnittet blandt de selskaber med samme type pensionsopsparing som PenSam tilbyder. Det viser en opgørelse over afkastet fra 2010 til og med 1. halvår i år.



Det er PenSam's aktive investeringsstrategi, der bærer frugt. Og det gør den ikke bare her og nu, for vi er de seneste år gået ind i en lang række projekter med udsigt til gode afkast mange år frem i tiden.

I front med udvikling af investeringsmuligheder For eksempel har vi udnyttet, at bankerne smækkede pengekasen efter finanskrisen. Det har åbnet for fordelagtige investeringer i pantebreve og for at kunne tjene på at låne ud direkte til virksomheder. Udlånet til virksomheder er for eksempel sket gennem virksomhedsobligationer.

Et andet initiativ er investeringsfonden Absalon, som PenSam var med til at lægge grundstenen til. Den har givet rigtigt gode afkast. Så gode, at Lønmodtagernes Dyrtidsfond senest har puttet en milliard kroner i fonden.

Investeringspris til PenSam for nytænkning

PenSam har også succes med ejendomsinvesteringer. I maj måned fik vi prisen som bedste institutio-

nelle ejendomsinvestor i Norden ved en prisuddeling i Tyskland. Det skete blandt andet som anerkendelse af den strategi for investering i ejendomme, som investeringsdirektør Benny Buchardt Andersen har stået i spidsen for at udvikle.

Strategien sikrer, at PenSam skaber afkast på hele forløbet omkring det at bygge boliger. Vi tjener ikke kun på køb og salg af færdigt byggeri, men får en bid af hele værdikagen, ved at gå ind i både finansiering, køb af grunde, udvikling af byggeprojekter og på selve byggeriet af ejendomme.

PenSam er for eksempel involveret i Carlsbergbyen og en række attraktive bebyggelser ved havnefronten i de store danske byer. Det gælder for eksempel Marmormolen i Nordhavn og opførelsen af 1.350 lejligheder i en helt ny bydel i Københavns Sydhavn. Hertil kommer et nyt lejlighedskompleks, der bliver opført på Århus havn, og Bolværket i Københavns sydhavn, der allerede står færdigt og er fuldt udlejet.

Orientering fra Næstformanden i HMU

Orientering fra fællestillidsrepræsentant



Af Bent Lykke

Orientering fra HMU:

Psykatrien står foran store besparelser



Besparelserne vil stige gradvist fra 2016, så der i 2019 vil være skåret 660 mio. kroner af regionens samlede budget. Psykiatriens sparekrav vil på samme måde stige gradvist fra 28. mio. kr. i 2016, 31 mio. kr. i 2017, 38 mio. kr. i 2018 og 45 mio. kr. i 2019. Desuden kan Psykiatri og Social forvente at skulle bidrage med mindre beløb til nogle af de syv andre temaer, der er defineret for den samlede regionale besparelse på sundhedsområdet. Psykiatri og Socials direktør Gert Pilgaard Christensen forstår godt, hvis sparekravene giver anledning til alvorlig bekymring rundt omkring.

- Vi har effektiviseret kraftigt over de senere år, så vi kan ikke hente pengene ved at løbe stærkere eller spare på indkøb. Derfor er vi nødt til at se på alle dele af organisationen, herunder strukturer, senge og administration. En anden udfordring er, at samtidig

Psykatrien skal bidrage med 45 mio. kr. i 2019 til den fælles regionale sparepulje. Fordelingen fremgår af kommissoriet for de otte arbejdsgrupper, der skal identificere de steder, der skal spares. I dette beløb indgår de tidligere udmeldte effektiviseringskrav som følge af de nye sygehusbyggerier – herunder psykiatriens effektiviseringskrav på otte procent.

med, at der skal spares, kommer der også penge til udefra. Men disse penge er koblet på konkrete projekter og tiltag og kan derfor ikke indgå i besparelserne.

Gert Pilgaard Christensen er formand for den arbejdsgruppe, der skal finde besparelserne i psykiatrien. Psykiatri- og Socialledelsen sidder desuden med i tre andre arbejdsgrupper, som skal prøve at finde besparelser for hele sundhedsvæsenet:

Per Jørgensen i arbejdsgrupperne 'Medicin' og 'Arbejdsgange og forenkling', mens Ann-Britt Wetche deltager i arbejdsgruppen 'Ikke-kliniske opgaver'.

Afdelingslederne og HovedMEDudvalget for Psykiatri og Social vil blive involveret i processen.

Rådgiver fundet til ny psykiatri i Gødstrup



Region Midtjylland har i dag udpeget den totalrådgiver, som skal tegne den nye psykiatriske afdeling på DNV-Gødstrup. Beslutningen indleder rejsen mod at få bygget rammerne for en faglig ambitiøs og attraktiv psykiatrisk afdeling på Det Nye hospital i Vest, Gødstrup, udtaler regionsrådsformand Bent Hansen.

Valget af totalrådgiver for psykiatrisk afdeling på DNV-Gødstrup faldt på SMAK Architects, AART Architects, Nordic - Office of Architecture, Midtconsult og Vega Landskab, som sammen i de kommende år skal stå for udfærdigelse af byggeprogram, dispositionsforslag og projektforslag til det ca. 16.900 m² store byggeri med en totalramme på 381 mio. kr. Regionsrådsformand Bent Hansen, der i dag kunne udråbe vinderen, ser frem til de kommende års proces med at gøre vision til virkelighed:

- Afslutningen på konkurrencen markerer et stort skridt hen imod at få bygget rammerne for en faglig ambitiøs og attraktiv psykiatrisk afdeling på Det Nye hospital i Vest, Gødstrup. Den skal samle de regionale psykiatriske funktioner i Holstebro og Herning samt den stationære del af børne- og ungdomspsykiatrien i Viborg, siger regionsrådsformand Bent Hansen.

Understøtter vision

Et bedømmelsesudvalg bestående af repræsentanter fra Psykiatri og Social i Region Midtjylland, projektledelsen for DNV-Gødstrup og inviterede fagdommere har peget på vinderen blandt de oprindeligt 13 deltagere. Efter en tidligere udvælgelse blev feltet skåret ned til tre, der gik videre i en udvidet bedømmelse. Bedømmelsesudvalget har derefter givet deres indstilling til Regionsrådet, som i dag har udpeget en endelig vinder.

Projektet er blevet bedømt for sin evne til at understøtte Region Midtjyllands vision for fremtidens psykiatriske behandling i Region Midtjylland: Bedre behandling og længere liv til flere med psykisk sygdom.

- Hele denne proces har været kendetegnet ved en stærk dialog mellem tilbudsgiverne og bedømmelseskomiteen. En dialog, der har sikret, at den indstilling bedømmelseskomiteen har givet Regionsrådet i dag er født af klare spørgsmål, som komiteen har stillet i processen, og de svar som deltagerne har givet i deres tilbud.

Projektet er blevet vurderet på den arkitektoniske sammenhæng med det øvrige DNV-Gødstrup, arkitektur og teknik, funktioner og arealer, anlægsøkonomi, integreret design, teknik og bæredygtighed. Derudover er tilbudsgiverne bag projektet blevet

bedømt på deres organisation og samarbejde samt honorarøkonomien for forslaget.

- De 13 tilbudsgivere har arbejdet ud fra et konkurrenceprogram, der beskriver vores intentioner, forventninger og ønsker til det færdige byggeri. Det retter et skarpt fokus mod evidensbaseret design og fordrer en innovativ tilgang til planlægningen af løsninger i de nye rammer. Konkurrenceprogrammet forklarer, hvordan de fysiske rammer er en væsentlig faktor for, hvordan kvalitet, effektivitet og udvikling i sundhedsvæsenet hænger sammen. Vi mener, at lokalernes udformning er lige så vigtig for den psykiatriske behandling, som avanceret teknik er for den somatiske behandling, siger Gert Pilgaard Christensen.

Bæredygtig anlægsøkonomi

Projektledelse og totalrådgiver står nu overfor at indlede samarbejdet om at realisere de løfterige visioner i såvel konkurrenceprogram som tilbuddet, og et naturligt fokus er allerede fundet.

- Totalrammen for byggeriet skal holdes. Region Midtjylland står overfor store økonomiske udfordringer i de kommende år, og derfor vil der fra administrationens side vil der allerede i de forestående kontraktforhandlinger blive stillet skarpt på, at projektet skal have en bæredygtig anlægsøkonomi, siger Bent Hansen.

Visionen for byggeriet

Byggeriet af den nye psykiatriske afdeling på DNV-Gødstrup skal understøtte visionen for Psykiatrien i Region Midtjylland: Bedre behandling og længere liv til flere med psykisk sygdom.

Målet med byggeriet er:

at få et byggeri, der bedst muligt understøtter de nye psykiatriske behandlingsmetoder at sikre et tættere samarbejde mellem psykiatri og somatik, bl.a. via en fælles akutmodtagelse.

Baggrund for byggeriet

Regionsrådet besluttede i 2012, at den nye psykiatriske afdeling skulle etableres på DNV-Gødstrup. Det vil samle de regionspsykiatriske funktioner i Holstebro og Herning samt den stationære del af børne- og ungdomspsykiatrien i Viborg. Der planlægges samtidig med visse ambulante psykiatriske funktioner får plads i det kommende Center for Sundhed i Holstebro.

Areal, økonomi, tidsplan og funktioner

Den kommende psykiatriske afdeling på DNV-Gødstrup består af 14,800 m² psykiatriske funktioner

placeret i sammenhæng med det somatiske hospital DNV-Gødstrup. Derudover er der indregnet 2.100 m² til psykiatriske funktioner placeret inde i det somatiske hospital.

Byggeriet har en totalramme på 381 mio. kr. finansieret af Region Midtjylland og skal stå færdigt ved årsskiftet 2018/2019.

Bygningerne skal rumme 80 voksenpsykiatriske

senge, 13 børne-/ungdomspsykiatriske senge samt ambulante funktioner for børne-/ungdoms- og voksenpsykiatrien. Jf. Regionens beslutning om at samle specialerne børne-/ungdoms- og voksenpsykiatrien, er det vigtigt, at bygningen disponeres med udgangspunkt i, at børn, unge og voksne har forskellige forudsætninger for et godt behandlingsforløb.

Beregning af tid til hvervet som tillidsrepræsentant



På baggrund af en konkret sag i Psykiatri og Social om uenighed mellem den lokale ledelse og den forhandlingsberettigede organisation om fortolkning af MED- og Arbejdsmiljøaftalen, har RMU på det seneste møde taget stilling til fortolkning af aftalens § 29, stk. 7. § 29, stk. 7 indledes med følgende passus:

”Som udgangspunkt har hver tillidsrepræsentant en vejledende norm på ¼ dag pr. år pr. medarbejder tillidsrepræsentanten repræsenterer. Denne norm skal for en tillidsrepræsentant ses i forhold til et årligt timetal på 1924 timer for en fuldtidsstilling.”

Spørgsmålet vedrører konkret, hvilken beregningsmodel, der kan lægges til grund for udregningen af, hvor meget tid tillidsrepræsentanten kan anvende på hvervet. Der har særligt været fokus på, hvordan timelønnede indgår i beregningen.

RMU besluttede at fastholde den hidtidige praksis i henhold til MED og Arbejdsmiljøaftalen og bad samtidig psykiatri- og socialledelsen om at sørge for, at dette bliver implementeret.

Hidtidig praksis indebærer, at timelønnede medregnes som det gennemsnitlige antal timelønnede pr. måned, de seneste tolv måneder.

Nedenstående eksempel fra Koncern HR illustrerer princippet.

Hvis der delt ud over et år er følgende timelønssansatte, så beregnes gennemsnittet pr. måned, jf. beregningseksemplet nedenfor:

Januar 12 - Februar 8 - Marts 10 - April 8 - Maj 8 - Juni 12 - Juli 14 - August 10 - September 8 - Oktober 12 - November 10 - December 8

Totalt antal timelønnede i 12 måneder 120 Gennemsnitligt antal timelønnede pr. måned 10

De 120 timelønnede i de 12 måneder vil formentlig i stort omfang være gengangere over flere måneder, men uanset om det er de samme personer eller om de skiftes ud hver måned, så er regnereglen den, at det er det gennemsnitlige antal timelønnede pr.

måned, der tælles som antal, der skal tilføjes de fastansatte, når man opgør antal ansatte.

Proces for lokal løndannelse i PS 2015

* PSL har besluttet at sætte gang i lokal løndannelse for 2015, uagtet de igangværende overenskomstforhandlinger

* PSL har besluttet, at HR afdelingen fastlægger procedurer, tidsfrister med videre for lokal løndannelse for alle enheder i Psykiatri og Social

* I disse situationer forventes de lokale parter kun at indgå aftale om udmøntning af lokallønsmidler, hvis der foreligger helt særlige omstændigheder.

* driftsenhederne/afdelingerne vil i regionen fortsat kunne anvende midler til den lokale løndannelse i det omfang, der er et særligt behov herfor, og der i øvrigt er mulighed for det inden for rammerne af de eksisterende budgetter.

Forslag til overordnet tidsplan

Februar

* mail til de faglige organisationer/lederne

Marts

* orientering på afdelingsledermøde den 2. marts

* områdeleder møderne den 23. marts

1. April – 15. maj

* Ledelser udarbejder indstillinger på medarbejdere

* forhandlingsdatoer aftales lokalt

26. Maj – 29. maj

* Ledelse og TR udveksler indstillingslister.

15. Juni – 30. oktober

* 15. juni til 30. oktober lokale lønforhandlinger



Psykiatri området

Tillidsvalgte Østlige del

Region Midtjylland

Fællestillidsrepræsentant:

Bent Lykke

Tlf.: 7847 1042 Mob: 51 57 66 35



Region Midtjylland

Fællestillidsrepræsentant:

Jesper Priskorn

Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19



Århus Universitetshospital - Risskov

Psykiatrisk afdeling Q

Jesper Priskorn

Tlf.: 7847 1041 Mob: 2029 1819

Psykiatrisk afdeling P

Peter Bugge Nielsen

Tlf.: 7847 1043

Psykiatrisk afdeling M

Heidi Hornshøj Østergaard

Tlf.: 7847 1330

Retspsykiatrien afdeling

Bent Lykke

Tlf.: 7847 1042 Mob: 51 57 66 35

Regionspsykiatrien Silkeborg

PT: Jesper Priskorn

Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19

Regionspsykiatrien,

Dronningsborg Boulevard 15, 8930 Randers NØ

Brian Graversen Tlf: 78475601

Regionspsykiatrien Horsens,

Sundvej 30, 8700 Horsens

Steen Strandgaard Christensen

Tlf: 7847 5020

Børne-og Ungdomspsykiatrisk Center

Børne og Ungdomspsykiatrisk Regionscenter, Risskov

Kirsten S. Christiansen

Tlf: 7847 3250 Mob.: 2382 9062

Tillidsvalgte vestlige del

Region Midtjylland – Vestlige del

Fællestillidsrepræsentant:

Hanne Elkjær

Tlf: 7847 4627 Mob: 7847 4625



Regionspsykiatrien Vest Herning

Gl. Landevej 61, 7400 Herning

Hanne Elkjær Tlf. 7847 4625 Mob. 2485 8656

Regionspsykiatrien Viborg/Skive

Retpsykiatrisk afd. Sønderøparken 1, 8800 Viborg

Kirsten Larsen Tlf. 7847 4150

Regionspsykiatrien Vest Holstebro,

Lægårdsvej 12, 7500 Holstebro

Joan Just Tlf: 7847 4904

Regionspsykiatrien Viborg/Skive

Psykiatrisk mobil team, Ingegerd Graversen

Karolinegade 11B, 7800 Skive

Tlf. 7847 4135

Børn og Ungdomspsykiatrisk Regionscenter,

Sønderø parken 15, 8800 Viborg

Henning Barslund tlf: 7847 3630

Regionspsykiatrien Viborg/Skive

Sønderøparken 1, 8800 Viborg

Henrik Nielsen Tlf. 7847 4135

Social området

Specialområde Hjernesgade

**Boligerne Svalevej, Svalevej 5-6, Assentoft 8960
Randers SØ**

Pt. Bent Lykke

Tlf.: 7847 1042 Mob: 51 57 66 35

Høskoven, Damagervej 26, 8260 Viby J

Astrid Viborg Afshar

Tlf: 7847 7372

Tagdækkervej, Tagdækkervej 10, 8450 Hammel

Lone Andersen Tlf: 7847 7457

Specialområde Socialpsykiatri Voksne

Pilebakken, Pilevej 4, 8653 Them

Karna Stichelbout
Tlf: 7847 7000

Gårdhaven, Møgelkjærvej 6 h, 8800 Viborg

Conny Feddern Tlf: 7847 6700

Sct. Mikkel, Søndersøparken 3, 8800 Viborg

Marianne Trans Tlf: 7847 6250

Sønderparken, Søndergade 21, 8783 Hornsyld

Britta Zacho Tlf: 78476450

Tangkær, Sygehusvej 31, 8950 Ørsted

TR Marianne Andersen Tlf: 7847 7523
TR Tina Elstrup Lange Tlf. 7847 7522

Blåkærgård, Røddingsvej 11 a, 8860 Viborg

Christine Melcheir Villadsen
Tlf: 78476600

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD

Mosetoft, Møgelkjærvej 6, 8800 Viborg

Rasmus Skovgaard Sørensen TR
Tlf. 78477100

Nørholm Kollegiet, Allingevej 6, 7400 Herning

TR Torry Madsen, Tlf: 7847 6891

Saustrup Grønnevang 12, 7500 Holstebro

Kontakt person Helle Larsen tlf: 7847 6755
TR. Torry Madsen
FTR. Hanne Elkjær

Granbakken, Granbakkevej 22 8961 Allingåbro

tlf: 7847 7900
Pt. Bent Lykke
Tlf.: 7847 1042 Mob: 51 57 66 35

Bygmarken, Bygmarken 25 8722 Hedensted

tlf.: 7847 6100
PT: Jesper Priskorn
Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19

Specialområde Socialpsykiatri Børn og Unge

Himmelbjerggården Himmelbjergvej 11 8680 Ry

PT: Jesper Priskorn
Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19

Oustruplund, Oustrupvej 14, 6820 Kjellerup

Tlf.: 78 47 92 00
PT: Jesper Priskorn
Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19

Spec.omr. Udviklingsforstyrrelser og Fysiske Handicap

Børn og Unge Centret Engvejen Engvejen 5, 7130 Juelsminde

PT: Jesper Priskorn
Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19

Fenrishus Fenrisvej 37 8210 Århus V

PT: Jesper Priskorn
Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19

Ulriksdal, Hamarve3j 1, 8800 Viborg

Peter Hørdum Larsen
Tlf: 7847 5020

Specialomr. Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge

Den sikrede døgninstitution Grenen, Hemmedvej 1, 8585 Glesborg

Tlf.: 7847 9100
Pt. Bent Lykke
Tlf.: 7847 1042 Mob: 51 57 66 35

Den sikrede døgninstitution Koglen, Timlundvej 44 B , 7270 Stakroge

Pt. Hanne Elkjær, Tlf: 7847 4627 Mob: 7847 4625

MultifunC Midtjylland, Damagervej 26A, 8260 Viby J

Pt: Jesper Priskorn
Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19

Specialområde Holmstrupgård Holmstrupgård, Holmstrupgårdvej 39, 8220 Brabrand

Pt: Jesper Priskorn
Tlf.: 7847 1041 Mob: 20 29 18 19

Andre sociale tilbud fra Region Midtjylland

Regionens vikarkorps, Nørrebrogade 44, 8000 Århus C

Lise Brandt-Madsen
Tlf: 7847 3750

OK15: Forlig aftalt

I nat nåede FOA og arbejdsgiverne frem til en aftale. Indholdet offentliggøres først senere.

Af: Jørgen Wedel



FOA fik i nat d. 03.03.2015 et forlig om ret til uddannelse, som behandles af FOAs hovedbestyrelse på torsdag og offentliggøres senere.

Efter forhandlinger siden mandag i sidste uge indgik FOAs forhandlere i nat forlig med arbejdsgiverne i Kommunernes Landsforening om en ny overenskomst, som indeholder ret og pligt til uddannelse for ufaglærte.

Forliget behandles af FOAs hovedbestyrelse på torsdag.

Efter ønske fra hovedbestyrelsen offentliggøres forliget ikke af hverken FOA eller af arbejdsgiverne, inden det har været til behandling i hovedbestyrelsen, oplyser FOAs formand Dennis Kristensen til Fagbladet FOA.

Farvel kørekort

Ja, så mistede jeg sgu lige kørekortet.
Jeg blev stoppet af politiet, som påstod at jeg var beruset.

Jeg forsikrede dem om at jeg ikke havde drukket noget, men de mente jeg skulle svare på nogle spørgsmål for at vise om jeg var ædru:
Hvis du kører på en mørk vej og møder 2 lys, hvad er det så??
En bil, svarede jeg.
Ja, men er det en Mercedes, BMW eller Audi??
Det ved jeg da ikke, svarede jeg.
Så er du fuld!!

Hvis du møder 1 lys, hvad er det så?

En motorcykel, svarede jeg.
Ja, men er det en Honda, Kawasaki eller en Harley??
Det ved jeg ikke.
Altså er du fuld!!!



Så blev jeg gal, og spurgte ham: - Hvis du ser en kvinde med netstrømper, sminke og lårkort stå på et gade hjørne, , hvad er det så??
En prostitueret, svarede betjenten....
Ja, men er det din datter, mor eller kone?? spurgte jeg så,
Og siden da har jeg ikke haft kørekort.