

1

**OK-21**  
**PROJEKT FAGLIG OG OPGAVEMÆSSIG UDVIKLING FOR AFDELINGSLÆGER**  
**SKEMA TIL BRUG FOR AFTALE AF REGIONALE FORSØG**

**A. Identifikation**

A1. Region/hospital/afdeling	Region Syddanmark, Odense Universitets hospital, Odense & Svendborg
A2. Forsøgets titel	Ledelsesudvikling for afdelingslæger.
A3. Ansvarlige for forsøget	Den enkelte afdelingslæge i samarbejde med ledende overlæge.

**B. Forsøget**

B1. Formål	At sikre uddannelse af fremtidens lægelige ledere
B2. Beskrivelse	<p>Projektet skal understøtte ledelsesudvikling af afdelingslæger på OUH.</p> <p>Afdelingen forpligter sig til at tilbyde afdelingslægen adgang til relevante ledelseskurser (Herunder fri med løn og betaling af kursusgebyr) og skal sikre at afdelingslægen har den fornødne tid til projektet.</p> <p>Afdelingen vil understøtte afdelingslægens ledelsesudvikling ved at tilbyde mindre/afgrænsede ledelsesopgaver, herunder forbedringsprojekter herunder implementering.</p> <p>Karriereforløbet skal individuelt tilpasses den enkelte afdelingslæge og afdeling, men bør minimum indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kurser som eksempelvis:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Sydtalent kurset</li><li>○ Ledelseskurset for nye afdelingslæger</li><li>○ Ledelsesudvikling for læger</li><li>○ Kommunikationskursus</li></ul></li><li>• Tilsvarende kurser</li><li>• Velafgrænsede ledelsesopgaver herunder forbedringsprojekter eller implementeringsprojekter, som passer til den pågældende opgave- og kompetenceprofil ex ansvar for tværfaglige teams eller lign.</li></ul>

<p>B3. Indhold (hvad er aftalt?)</p>	<p>Afdelingslægen får et tillæg på 26.000 kr. årligt i 31/3 18 niveau. Samlet puljetræk pr. år udgør 36.734 kr. årligt i oktober 2021 niveau for at varetage det aftalte funktionsansvar som led i karriereudviklingen. Uddannelsesforløb og funktionsansvar aftales med afdelingsledelsen.</p> <p>Udgifter til kurser og andre forhold der ikke er løntillæg som led i denne aftale afholdes af den enkelte afdeling som led i afdelingslægers efteruddannelsesdage jf. overenskomsten §32, stk. 4.</p> <p>Afdelingslæger som inden for de sidste 2-3 år har gennemgået ovennævnte kurser eller har anden relevant ledelsesuddannelse kan ligeledes ansøge projektet såfremt uddannelsen er relevant i forhold til både funktioner og drift i afdelingen, samt at uddannelsen er sket efter aftale med afdelingsledelsen. Det kan således ikke forventes at et afsluttet karriereudviklingsforløb pr automatik udløser et kvalifikationstillæg.</p>
<p>B4. Deltagerkreds (hvem indgår?)</p>	<p>Projektet er rettet mod afdelingslæger med interesse for ledelse.</p> <p>Såfremt der på tidspunktet for projektstart allerede er afdelingslæger der opfylder kriterierne, kan forløbene godkendes med tilbagevirkende kraft såfremt ansøgningen er indsendt inden for ansøgningsfristen.</p>
<p>B5. I hvilken periode kører forsøget?</p>	<p>D. 1. maj 2022 til 31. december 2023.</p> <p>Ansøgningsfristen er 8. april 2022. Ansøgningen sendes til lokal tovholder. Endeligt svar/godkendelse foreligger seneste den 22. april 2022. Projektet evalueres skriftligt til lokal tovholder <b>INDEN</b> den 31. maj 2023.</p>
<p>B6. Organisering</p>	<p>Ansættelse i stamafdeling.</p> <p>Efter ansøgningsfristen vil lokal tovholder afholde et møde med alle der har fået tildelt projektet mhp. etablering af et netværk på tværs af afdelinger og matrikler.</p>
<p>B7. Økonomi</p>	<p>Estimeret udgifter for hele forsøgsperioden afhænger af periodens længde og antallet af projekter.</p> <p>Puljebelastning pr. projekt pr år: 36.734 kr.</p>
<p>Uddybende bemærkninger:</p>	

### C. Forsøgets tidsmæssige udstrækning

C.2. Dato for forsøgets opstart	1. maj 2022
C.3. Dato for forsøgets afslutning - Forsøget ophører senest 31.3. 2024	31. december 2023

**D. Aftalen er indgået mellem**

Dato