

Idékatalog

PROJEKT OM KARRIEREVEJE FOR AFDELINGSLÆGER I REGION HOVEDSTADEN

Indhold

Præambel

1. Styrket forskningsindsats gennem frikøb til forskning	4
2. Fremme af udviklingsarbejde og innovation	5
3. Styrket forskningsindsats gennem honorering i forbindelse med registrering af forskningsprojekter	6
4. Uddannelse og kompetenceudvikling for afdelingslæger	7
5. Afdelingslægers rolle i karrierevejledning og mentorordning.....	8
6. Afholdelse af kursusdag	9
7. Delt ledelse af funktioner i afdelingen / Mester og lærling	10
8. Afgrænsning og honorering af afdelingslæger, som påtager sig særlige funktioner (opgaver og ansvar.).....	11
9. Fellowship-ordning.....	12
10. "Generationsskifte" – fagligt fyrtårn – bag-bagvagt.....	13
11. Subspecialisering	14
12. Anciennitetstillæg til afdelingslæger	15
13. Øget overarbejdstillæg – hvis der ikke er en overlæge på afdelingen	16
14. Honorering for implementering af "visioner"	17
15. Kvalifikationstillæg til afdelingslæger	18
16. Digitaliseringsansvarlig afdelingslæge / velfærdsteknologi-kyndig afdelingslæge	19
17. Bedre sektorovergange	20
18. Arbejdstid – flextid, deltid og hjemmearbejdsplads.....	21
19. Analyseopgaver vedr. afdelingslægers arbejdstid og arbejdsopgaver mv., herunder reel arbejdstid ud over den registrerede arbejdstid.....	22
20. Seniorordninger for afdelingslægerne	23

Præambel

Præambel vedrørende afdelingslægeprojektet i Region Hovedstaden, udarbejdet i samarbejde med afdelingslæger, tovholdere fra YLRH, formandskabet for YLRH samt Center for HR og Uddannelse (CHRU)

Præambelen beskriver forhold, som vil være fælles vilkår for projekter, der sættes i gang som led i afdelingslægeprojektet i Region Hovedstaden, og som ikke beskrives særskilt i de enkelte projektbeskrivelser. Midlerne til periodeprojektet blev aftalt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2021. For Region Hovedstadens vedkommende drejer det sig om 2 x kr. 14.375.724. Ubrugte midler vil blive ført tilbage til forhandlingerne i 2024. Aftalens parter har præciseret, at overenskomstmidlerne som udgangspunkt anvendes til løntillæg og kompetenceudvikling, mens evt. merudgifter til driften normalt vil skulle finansieres via afdelingernes/hospitalernes budget.

- Alle projekter skal have det overordnede formål at fremme afdelingslægenes faglige og opgavemæssige udvikling. Det skal fremgå, hvordan projektet tilgodeser dette overordnede formål, og hvordan projektet konkret afprøver nye veje i forhold til afdelingslæger karriereudvikling.
- Alle projekter skal tilrettelægges på en måde, så de kan evalueres / vurderes i forhold til deres formål. Derfor skal målepunkter eller succeskriterier fremgå af den konkrete projektbeskrivelse (ansøgning).
- Puljen, der er afsat til projektets gennemførelse i Region Hovedstaden, dækker som udgangspunkt ikke driftsudgifter som fx opnormering, frikøb mv.
- Puljen kan anvendes til fx:
 - Tillæg (funktionstillæg for at gøre noget bestemt). Tillæg aftales i aktuelt niveau (1.10.2021). Puljen kan ikke anvendes til varige tillæg.
 - Honorering af timer, der ligger ud over en normal 37-timers arbejdsuge, hvis det er i overtiden, opgaven udføres. Tillæg kan ydes som fleksibilitetstillæg. Tillæg aftales i aktuelt niveau (1.10.2021)
 - Kompensation for lønnedgang i forbindelse med projektet, fx ophør i vagtfunktion med tillæg
 - Finansiering af samarbejde med eksterne samarbejdspartnere (eksempelvis DTU), samt interne samarbejdspartnere (eksempelvis Cames). Der kan fx være tale om udgifter til brug af laboratorier eller andet udstyr.

- Betaling af kursusafgifter mv., undervisningsmateriale, transportudgifter, øvrige udgifter i forbindelse med fx studieophold i udlandet.
- Der kan som udgangspunkt kun søges tilskud til projekter, som falder ind under en af de overordnede projektbeskrivelser i idekataloget. Projekter, der ikke falder ind under en af de overordnede projektbeskrivelser i idekataloget, skal forelægges for den centrale styregruppe.
- Hver enkelt ansøgning (projekt) skal beskrives med angivelse af formål, hvem der indgår, budget og finansiering (hvor meget skal afdelingslæge-puljen finansiere) samt evalueringskriterier. Det vedhæftede ansøgningskema skal anvendes (se vejledning til ansøgningskema).
- Projekter kan ikke sættes i gang, før der er indgået en aftale mellem YL Region H og Center for HR og Uddannelse på baggrund af indstilling fra afdeling/hospital efter den lokalt aftalte procedure.

1. Styrket forskningsindsats. Tid til forskning	
IDÉ /FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Formålet er, at afdelingen får mulighed for at lade afdelingslæger udføre forskning med tilknytning til afdelingens kliniske/parakliniske opgaver, og dermed er sikret en faglig udvikling. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Flere afdelinger får fremmet forskningsprofil- og kompetence og kommer til at indgå i forskningsprojekter med relevans for afdelingen/hospitalet/specialet. o Deltagende afdelingslæger oplever at have tid til at udføre forskning sideløbende med arbejdet i afdelingen. Det bliver tydeligt, hvornår afdelingslægen indgår i afdelingens almindelige arbejdsfordeling, og hvornår afdelingslægen har tid afsat til forskning. o Flere afdelingslæger vil påtage sig opgaven som vejledere for bl.a. ph.d.-studerende i afdelingen. o Forskningsopgaven og forskningens resultater får større opmærksomhed i den enkelte afdeling, hvorved afdelingslægen oplever anerkendelse af deres indsats
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Det konkrete projekt går ud på at frikøbe afdelingslægen et antal dage pr. uge/måned, med henblik på at varetage forskningsopgaver. Max 50 % frikøb. - Der forhandles en revideret arbejdstids-norm for den del af arbejdstiden, hvor afdelingslægen løfter sine almindelige arbejdsopgaver i afdelingen. Alternativt udbetales der timeløn for det frikøbte antal timer, og afdelingslægen fortsætter med sin nuværende arbejdstids-norm. - Der aftales et midlertidigt funktionstillæg for at være forskningsaktiv. Udgiften hertil finansieres af periodeprojektet. Eventuelle udgifter til frikøbte timer afholdes som udgangspunkt af afdelingen. - Forskningsprojektet kan udføres i samarbejde med andre i afdelingen, på tværs af afdelinger og hospitaler, på tværs af specialer og på tværs af sektorer. Det er ikke et krav, at alle de afdelingslæger, der deltager i forskningsprojektet, indgår i periodeprojektet.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - 40.000 kr. – 60.000 kr. Der aftales funktionstillæg i intervallet. Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.

2. Fremme af udviklingsarbejde og innovation (herunder kvalitetsudvikling)	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Projektet bidrager til den enkelte afdelingslæges faglige og opgavemæssige udvikling ved, at deltagende læger bidrager til at udvikle egen (og afdelingens) praksis ved at indgå i projekter, som udvikler helt nye metoder / redskaber / hjælpemidler eller lignende. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Der foregår udviklingsprojekter, som skaber ny faglig viden og udvikling for den enkelte afdelingslæge o Udviklingsprojektet skaber større opmærksomhed om afdelingslægers rolle i udvikling af metoder mv. og sikrer dermed, at udviklingsperspektivet generelt tillægges større betydning i den enkelte afdeling. o Hvor det er relevant, er udviklingsprojektet gennemført i samarbejde med andre afdelinger/hospitaler/på tværs af sektorer mv.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Projektet går ud på at fremme udvikling af nye funktioner (kan fx være nye måder at løse arbejdsopgaven på) eller udvikling af nye redskaber eller andre praktiske løsninger på eksisterende udfordringer. Udviklingen kan foregå i samarbejder på tværs af afdelinger, hospitaler og sektorer. - Der forhandles et midlertidigt funktionstillæg eller engangsvederlag til de afdelingslæger, der indgår i udviklingsarbejdet/kan præsentere resultater, der kan udløse engangsvederlag. Tillæg finansieres af periodeprojektet. - Der ydes frikøb (tid) til at løse opgaven. Alternativt udbetales der timeløn for de timer, som frikøbet omfatter (og som så udvikles ud over normal arbejdstid. Frikøbt tid finansieres som hovedregel af afdelingen. - Frikøbt tid til udvikling kan anvendes i samarbejde med eksterne samarbejdspartnere. <p>To konkrete eksempler på projekter, der kan indgå</p> <ul style="list-style-type: none"> - Udvikling af geriatriske funktioner på urologisk afdeling / udvikling af udkørende geriatri / udvikling af stuegangsfunktion inden for egen afdeling - Udvikling/opfindelse af løsninger til anvendelse i klinikken (eksempel sprøjteholdere til anæstesi-personale).
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - 40.000 kr. – 60.000 kr. <p>Der aftales funktionstillæg i intervallet. Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.</p>

3. Styrket forskningsindsats gennem honorering i forbindelse med registrering af forskningsprojekter	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Formålet er at styrke mulighederne for faglig udvikling gennem forskning ved bl.a. at honorere registrering af forskningsprojekter i eksterne forskningsdatabaser (fx PURE/ Redcap) - Der ydes tillæg til afdelingslæger, der bidrager til registreringer i eksterne forskningsdatabaser for forskning, der er foregået med afsæt i afdelingen. Tillægget kan også ydes for vejledning af ph.d.-studerende, hvis projekter registreres i eksterne forskningsdatabaser. - <i>Succeskriteriet</i> <ul style="list-style-type: none"> o Flere afdelingslæger kommer til at indgå i forskningsprojekter, der registreres i eksterne forskningsdatabaser med afsæt i afdelingens forskning. o Forskningsopgaven og forskningens resultater får større opmærksomhed i den enkelte afdeling, hvorved afdelingslægen oplever anerkendelse af sin indsats
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Det konkrete projekt går ud på at aftale en midlertidig honorering (tillæg) i projektperioden til afdelingslæger, der udfører / bidrager til forskning, som registreres i eksterne forskningsdatabaser. Tillæggets størrelse aftales konkret, med udgangspunkt i et beløb på 20.000 – 40.000 kr. årligt pr. afdelingslæge. Hertil kommer aftale om tidsforbrug.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - 20.000 kr. – 40.000 kr. Der aftales funktionstillæg i intervallet. Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.

4. Uddannelse og kompetenceudvikling for afdelingslæger, herunder masteruddannelser	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Projektet bidrager konkret til at fremme afdelingslægers faglige og opgavemæssige udvikling ved at skabe muligheder og incitamenters til løbende opkvalificering gennem uddannelse mv. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Flere afdelingslæger deltager i efteruddannelse (formel og uformel kompetenceudvikling) ud over de 10 uddannelsesdage, der følger af overenskomsten. o Afdelingslæger, der har deltaget i formel eller uformel kompetenceudvikling, bidrager til at forbedre løsning af opgaver i afdelingen og bidrager med ny viden i undervisningen af uddannelsessøgende yngre læger. o Afdelingslægernes løbende uddannelse / kompetenceudvikling synliggøres og får opmærksomhed i afdelingen.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Projektet dækker over en bred vifte af konkrete eksempler på kompetenceudvikling som fx: <ul style="list-style-type: none"> • Subspecialisering af afdelingslæger • Deltagelse i formel videreuddannelse på diplom/masterniveau (fx medicinsk pædagogik eller offentlig ledelse) • Fast månedlig uddannelsesdag, som kan bruges til mange formål, herunder også fokuserede ophold - Tid til uddannelse mv. afholdes som udgangspunkt af afdelingens budget. Alternativt udbetales der timeløn for de timer, som medgår til uddannelse og kompetenceudvikling (og som dermed afvikles ud over normal arbejdstid).
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - Periodeprojektet bidrager med finansiering af udgifter til selve den kompetenceudviklende aktivitet (kursusafgifter, fokuseret ophold mv.). Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.

5. Afdelingslægers rolle i karrierevejledning og mentorordning	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Der skabes incitament og bedre mulighed for, at afdelingslæger kan bidrage til yngre lægers lægelige videreuddannelse, herunder også udenlandsk uddannede læger. Gennem disse funktioner bidrager afdelingslægen til, at uddannelsessøgende læger m.fl. får størst muligt udbytte af deres lægelige videreuddannelse, og de får samtidig selv en faglig og opgavemæssig udvikling. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Flere afdelingslæger bidrager med karrierevejledning og som mentor for uddannelsessøgende læger. o Flere afdelingslæger bidrager med karrierevejledning og som mentor for udenlandsk uddannede læger.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Det konkrete projekt går ud på at aftale en honorering (midlertidigt funktionstillæg) til afdelingslæger, der påtager sig rollen som karrierevejleder, superviserende læge og mentor. Uddannelse med henblik på at varetage mentor-opgaven kan indgå. - Tid til funktionen afholdes som udgangspunkt af afdelingens budget. Alternativt udbetales der timeløn for de timer, som medgår til opgaven (og som så afvikles ud over normal arbejdstid).
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - 20.000 kr. – 40.000 kr. Der aftales funktionstillæg i intervallet. Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.

6. Afholdelse af kursusdag	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Projektet har konkret til formål at fremme afdelingslægers faglige og opgavemæssige udvikling ved at den afdelingslæge, som påtager sig opgaven med at afholde en kursusdag, skal forholde sig til nyeste viden og udviklingstendenser inden for det faglige område, som kurset vedrører. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Projektet bidrager til, at der mere systematisk afholdes uddannelsesdage på de medvirkende afdelinger o Den ansvarlige afdelingslæge får anerkendelse for at bidrage til sine kollegers faglige udvikling (på i afdelingen og på andre afdelinger/hospitaler)
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Målet er at fremme kompetenceudvikling i afdelingen / specialet eller på tværs af specialer/sektorer. Der ydes tid til forberedelse af uddannelsesdagen samt midlertidigt funktionstillæg for den opgave, som afdelingslægen påtager sig.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - Engangstillæg 20.000 kr. – 40.000 kr.

7. Delt ledelse af funktioner i afdelingen / Mester og lærling (Generationsskifte)	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Delt ledelse kan fx afprøves ved at organisere fx arbejdet i en af "søjlerne" i et ambulatorium, således at ledelsen/organiseringen af patientbehandling og patientflow tilrettelægges i et samarbejde mellem en overlæge i specialet og en afdelingslæge i samme speciale/afdeling. Derved oplæres afdelingslægen i ledelsesfunktioner på afdelingsniveau (ledelsesmodning). Overlægen fungerer som en form for mentor for afdelingslægen. Samtidig aflastes overlægen i visse funktioner. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Afdelingslæger får mulighed for at udvikle ledelsesevner som medansvarlig for et fagområde. o Dermed udvikles/modnes den enkelte afdelingslæge på ledelsesområdet, og afdelingen får flere ressourcer at trække på i den forbindelse. o At udvikle sine ledelsesevner kan for nogle afdelingslæger øge arbejdsglæde/-tilfredshed og samtidig øge deres faglige kompetencer på området.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Arbejdet organiseres, sådan at afdelingslægen har mulighed for at indgå i et partnerskab med en overlæge om en konkret ledelsesopgave – en "Buddy-ordning". Der ydes et midlertidigt funktionstillæg for det faglige/uddannelsesmæssige ledelseshpartnerskab med en overlæge. Dvs. én afdelingslæge "aflaster" overlægen i visse funktioner. Fx delt afdelingsansvar på visse funktioner. Direkte personaleansvar kan ikke være en del af afdelingslægens funktion.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - Funktionstillæg: 60.000+ kr.

8. Afgrænsning og honorering af afdelingslæger, som påtager sig særlige funktioner (opgaver og ansvar)	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Gennem projektet defineres særlige funktioner, opgaver og ansvar, som afdelingslæger kan påtage sig i forhold til afgrænsede områder, og der aftales funktionstillæg og tid mv. for dette. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Afdelingslægens særlige arbejdsopgaver er veldefinerede og afgrænsede o Der er aftalt konkrete vilkår for at løse opgaverne, herunder funktionsadministrationstid og mulighed for faglig kompetenceudvikling o Afdelingslægen oplever faglig tilfredshed ved at tage et velbeskrevet større fagligt ansvar og blive anerkendt for dette gennem konkret honorering.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Der afsættes tid til de særlige funktioner. Timerne til dette finansieres som udgangspunkt af afdelingens eget budget. Alternativt udbetales der timeløn for det aftalte antal timer, og afdelingslægen fortsætter med sin nuværende arbejdstids-norm. - Konkrete eksempler på, hvad projekter kan omfatte: <ul style="list-style-type: none"> o Ansvar for funktion og dermed mandat til at træffe beslutninger er vel beskrevet og løn- og ansættelsesvilkår tilsvarende aftalt o Afdelingslæge med lægeligt afsnitsansvar, dvs. drift af en specifik afsnitsfunktion. Afdelingslægen er fx ansvarlig for at sikre den faglige kvalitet gennem udvikling af området, oprettelse og revision af vejledninger, undervisning og daglig kommunikation med og planlægning med samarbejdspartnere. Ikke personaleansvar. o Ansvar for afgrænsede områder (eksempelvis en sygdomsgruppe, patientgruppe eller behandlingstype, som den udpegende læge har ansvar for ift. ajourføring af instrukser og vejledninger mv.)
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - 40.000 kr. – 60.000 kr. Der aftales funktionstillæg i intervallet. Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.

9. Fellowship-ordning (ikke subspecialisering)	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Gennem fellowships (fx fokuserede ophold af kortere eller længere varighed) skabes der mulighed for, at den enkelte afdelingslæge kan tilegne sig viden og færdigheder, der er efterspurgt af afdelingen og dermed fremme afdelingslægens faglige og opgavemæssige udvikling og arbejdsglæde. Samtidig øges den enkeltes værdi for afdelingen. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Flere afdelingslæger får mulighed for at dygtiggøre sig gennem et fellowship-stipendium. o Den enkelte afdelingslæge får mulighed for at fordybe og dygtiggøre sig og dermed skabe et mere tilfredsstillende lægeliv ud fra egne interesseområder. o Det fører til øget arbejdsglæde.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Afdelingslægerne får mulighed for at tilegne sig nye færdigheder efterspurgt af afdelingen via et fellowship. Det kan være på egen afdeling, på en lignende afdeling eller i et tilstødende fagområde på hospitalet, i en anden region eller i et andet land. <p>Der kan fx på sigt aftales en model, hvor der opspares tid pr. antal år i ansættelsen, som så kan afvikles samlet i et forløb af længere varighed. Dermed har alle mulighed for at benytte modellen og forudse, hvornår de vil kunne benytte modellen. Der skelnes mellem fellowship og de overenskomstaftalte efteruddannelsesdage.</p> <p>Alternativt kan der være tale om fellowships, som opslås af hospitalet og søges af den enkelte afdelingslæge.</p>
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - Almindelige lønudgifter afholdes som udgangspunkt af afdelingen. Lønsupplement til udgifter i forbindelse med fellowship kan afholdes af projektet.

10. "Generationsskifte" – fagligt fyrtårn – bag-bagvagt	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Projekter der sætter fokus på uddannelse/overlevering fra de afdelingslæger, der har særlige kompetencer i specialet (eksempelvis en sygdomsgruppe, patientgruppe eller behandlingstype) og dermed også særlige funktioner i forhold til områdets udvikling i afdelingen, herunder oplæring af nye kolleger på området. Som følge af den særlige viden/de særlige kompetencer, vil lægen ofte også have en funktion som bag-bagvagt for kollegerne i bagvagtslaget og evt. også i forhold til kolleger på andre hospitaler. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Flere afdelingslæger får ansvar for et særligt ekspertområde i afdelingen med deraf følgende opgaver. o Flere afdelingslæger får øget arbejdsglæde ved at subspecialisere/dygtiggøre sig. o Afdelingen opnår større grad af fleksibilitet, når der er flere, som kan varetage særlige funktioner i afdelingen.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Uddannelses-/overleveringsforløb i form af mesterlære hos erfaren speciallæge. Hermed sikres faglig kontinuitet / sikre fleksibilitet i vagtplanlægningen. - Forløbet sættes i vagtplanen, så der er dagtid til oplæring + flex-timer, der kan lægges der, hvor opgaverne kalder.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - 40.000 kr. – 60.000 kr. Der aftales funktionstillæg i intervallet. Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.

11. Subspecialisering	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Ved at subspecialisere sig får afdelingslægerne mulighed for at fremme deres faglige og opgavemæssige udvikling og dermed øge deres værdi for afdelingen og samtidig øge arbejdsglæden hos den enkelte. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Flere afdelingslæger får mulighed for subspecialisering. o Den enkelte afdelingslæge får mulighed for at tilrettelægge sit lægeliv mere individuelt og efter egne interesseområder. o Øget arbejdsglæde.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Afdelingslægerne får mulighed for at subspecialisere sig eller tilegne sig nye færdigheder efterspurgt af afdelingen. Subspecialiseringen kan fx ske på en lignende afdeling eller i et tilstødende fagområde på et hospital i egen eller en anden region eller i et andet land. Der kan fx være tale om 2 – 6 måneder på en anden afdeling. - Hvis projektet bliver en succes, vil modellen senere kunne foldes ud på forskellige måder: Eksempelvis vil man kunne aftale en model, hvor den enkelte afdelingslæge sparer fx 2 uger op pr. år, så 5 års ansættelse i en afdelingslægestilling = 10 ugers frihed til fagligt ophold.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - Almindelige lønudgifter afholdes som udgangspunkt af afdelingen. Lønsupplement til udgifter i forbindelse med subspecialisering kan afholdes af projektet.

12. Anciennitetstillæg til afdelingslæger

IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none">- For at afdelingslæger kan se sig selv i en afdelingslægestilling over lang tid, måske over et helt arbejdsliv, er det nødvendigt med en anciennitetsbaseret lønregulering, der tilgodeser afdelingslæger, som gennem flere års klinisk arbejde har erhvervet unik erfaring. Anciennitetsbestemt løn til afdelingslæger gør det muligt at honorere øgede kompetencer, som afdelingslæger erhverver gennem beskæftigelse inden for specialet over længere tid. Projektet går ud på at indføre særlige anciennitetstrin i afdelingslægestillingen. Indeholdt i projektet er ligeledes tilvejebringelse af data på antallet af afdelingslæger og deres anciennitet i ansættelsen som afdelingslæge. Hermed bliver det muligt at beregne omkostningerne ved at indføre anciennitetsbestemte tillæg for afdelingslæger generelt. <p>Den forventede effekt af anciennitetsbestemte tillæg forventes at være, at afdelingslægerne oplever en positiv lønudvikling i takt med, at de opnår større viden og erfaring inden for deres speciale, og at dette giver en større jobtilfredshed.</p>
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none">- Der er beskrevet to modeller for anciennitetsbestemt løn:<ol style="list-style-type: none">1. Anciennitetstillæg / nyt løntrin efter hvert fx 5. år, man har arbejdet i samme afdeling. Tillægget udgør 30.000 for hvert 5. år.2. Anciennitetstillæg / nyt løntrin efter henholdsvis fx 5 og 7 år som afdelingslæge inden for specialet. Tillægget kan "tages med" ved skift af arbejdsplads). <p>Konkret udføres der fokusgruppeinterviews med afdelingslæger, som har haft ansættelse som afdelingslæge i minimum 5 år, bl.a. med henblik på at kunne vurdere, hvornår anciennitetstrin skal ligge. De afdelingslæger, som indgår i fokusgruppeinterviews, indgår også i en grundig evaluering sammen med de deltagende afdelingsledelser.</p> <p>De afdelingslæger, der indgår i fokusgruppeinterviews og evaluering, oppebærer et (midlertidigt) tillæg svarende til anciennitetstillægget.</p>
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none">- Et midlertidigt tillæg på 30.000 kr. årligt til de læger, der deltager i fokusgruppeinterviews- Et funktionstillæg i intervallet 40.000 – 60.000 kr. årligt til den læge, der er tovholder på projektet

13. Øget overarbejdstillæg – hvis der ikke er en overlæge på afdelingen	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Der ydes særlig økonomisk kompensation til afdelingslæger for overarbejde i de tilfælde, hvor der ikke er en overlæge på den pågældende afdeling/i det pågældende center. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Stigende jobtilfredshed blandt afdelingslæger o Bedre mulighed for rekruttering af speciallæger
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Udfordringerne med at rekruttere overlæger i nogle specialer (særligt psykiatrien) gør, at man nogle steder må planlægge arbejdet uden overlæger. Dette betyder, at deres særlige arbejdsområder må udføres af andre i lægegruppen, som derved får en længere arbejdsdag og et øget ansvar, da der sjældent er andre til at overtage nogle af deres opgaver. Dette er med til at presse de pågældende læger og mindske arbejdsglæden. Det går i nogle tilfælde hårdt ud over arbejdsmiljøet.
ØKONOMI - RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none"> - Der honoreres med et ekstra midlertidigt, betydeligt funktionstillæg (per overarbejdstime)

14. Honorering for implementering af visioner og strategier mv.

IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none">- Der ydes midlertidigt funktionstillæg/engangsvederlag for særlig indsats til afdelingslæger, som deltager i eller tager ansvar for implementering af konkrete opgaver, der er udløst af visionspapirer, nye strategier mm. Eksempelvis projekt om fælles beslutningstagen og inddragelse af patienten.- <i>Succeskriterier</i><ul style="list-style-type: none">o Der skabes større incitament til at deltage i arbejdet med at implementere nye politikker, visioner mm.o Styrke ejerskabsfølelsen for implementering af top-down beslutninger samt samarbejde mellem det lægefaglige og administrative niveau.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none">- Politiske visionspapirer/beslutninger fra regionen/hospitalsledelsen medfører nye konkrete opgaver, hvor lægerne jævnligt løser den sundhedsfaglige del af opgaven med at omstrukturere, omorganisere mv. Disse opgaver løses sideløbende med det daglige arbejde.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none">- 20.000 – 40.000 kr. Der aftales funktionstillæg i intervallet.

15. Kvalifikationstillæg til afdelingslæger	
IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none"> - Projektet har til formål at anerkende afdelingslægenes initiativer på forskellige områder, som ligger ud over kerneopgaven – fx ved at anerkende værdien af at have opnået en ph.d.-grad og dermed øget forståelse for forskning (gennemførelse af forskning og forståelsen af andres forskningsprojektet), eller anerkendelse af særlige kliniske eller pædagogiske kompetencer, der tages i brug og dermed gavner afdelingens udvikling. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o Afdelingslæger med særlige kvalifikationer, som beskrevet ovenfor, får mulighed for at søge tillæg, når de bruger disse kvalifikationer aktivt i udvikling af afdelingen.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none"> - 20.000 – 40.000 kr. Der aftales funktionstillæg i intervallet.

16. Digitaliseringsansvarlig afdelingslæge / velfærdsteknologi-kyndig afdelingslæge

IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none">- Udover kerneopgaverne i afdelingen (behandling, undervisning og forskning) vil afdelingslægerne ofte blive involveret i projekter, der vedrører indførelse af ny teknologi/udvikling og vedligeholdelse af eksisterende IT-løsninger. Dette vil kunne ses som en del af afdelingslægernes opgavemæssige udvikling, og vil kunne bidrage til mere relevante, anvendelsesorienterede løsninger.- <i>Succeskriterier</i><ul style="list-style-type: none">o Flere afdelingslæger involveres i den praktiske udformning og udvikling af afdelingens IT-løsninger, herunder SP, Optima, telemedicin mm.o Den tid, der medgår til at løse opgaverne på digitaliseringsområdet, synliggøres.o Nogle afdelingslæger får særlige kompetencer på området til gavn for de øvrige kolleger i afdelingen.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none">- Der ydes tid og midlertidigt funktionstillæg for at være nøgleperson for/spydspids for nye it-teknologiske projekter samt løbende justering af eksisterende IT-løsninger. Tid til opgaven afholdes af afdelingen. Alternativt udbetales der timeløn for de timer, som frikøbet omfatter (og som så udvikles ud over normal arbejdstid.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none">- Funktionstillæg i intervallet 40.000 – 60.000 kr. Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.

17. Bedre sektorovergange

IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none">- Ideen er at fremme samarbejde mellem afdelingen og primærsektoren ved at afdelingslæge og praksiskoordinator samarbejder om bedre sektorovergange for patienter. Samarbejdet kan fx omfatte "bedre" henvisninger, "bedre" epikriser og samlet set bedre patientforløb.- <i>Succeskriterier</i><ul style="list-style-type: none">o Bedre patientforløbo Mere sikkert visitationsansvar
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none">- Der aftales et styrket samarbejde mellem relevante afdelingslæger og praksiskoordinator om bl.a. at skrive funktionsbeskrivelser og korrigere dem, i forhold til tilbagemeldinger fra både hospital og primær sektor.- Tid til opgaven afholdes af afdelingen. Alternativt udbetales der timeløn for de timer, der medgår til opgaven (og som så ligger ud over normal arbejdstid).
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none">- Funktionstillæg i intervallet 40.000 – 60.000 kr. Derudover kan der aftales et fleksibilitetstillæg, der svarer til det antal timer, der aftales ud over normal arbejdstid.

18. Arbejdstid – flextid, deltid og hjemmearbejdsplads

IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none">- De fleste afdelingslæger vil formentlig fremover skulle forblive i en afdelingslægestilling i længere tid. Derfor vil flere opleve, at deres arbejds- og privatlivssituation ændrer sig over tid, og det vil være relevant at se på andre måder at tilrettelægge lægernes arbejdstid på, så den i højere grad kan tilpasses lægernes individuelle behov/situation.- <i>Succeskriterier</i><ul style="list-style-type: none">o At vagtplaner og arbejdstilrettelæggelsen i afdelingen i højere grad tilpasses den enkelte læges behov (work/life-balance)o At den faglige udvikling fortsætter, selv om man fx arbejder på deltid.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none">- Projektet indeholder forskellige mulige elementer:<ul style="list-style-type: none">o Flextid fremmes ved at der identificeres arbejdsopgaver, som man kan udføre, når det passer i ens work/life-balance. Fx ambulatorietid man selv kan bestemme, hvornår gennemføres. Eller fx få fridage selvbestemt/møde senere og gå tidligt mod at arbejde længere andre dageo Øget adgang til deltidsstillinger (evt. kombinationsstillinger). Det afprøves på enkelte afdelinger at splitte afdelingslægestillinger, så en fuldtidsstilling bliver til to deltidsstillinger. Evaluer før og efter på økonomi og tilfredshed (afprøves på fx 10 stillinger)o Mulighed for hjemmearbejde/hjemmearbejdsplads (til administrative opgaver, speciallægeerklæringer, telefonambulatorier mm).
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none">- I princippet er der ikke omkostninger forbundet med de beskrevne elementer. Dog kan der være etableringsudgifter i forhold til etablering af egentlige hjemmearbejdspladser

<p>19. Analyseopgaver vedr. afdelingslægers arbejdstid og arbejdsopgaver mv., herunder reel arbejdstid ud over den registrerede arbejdstid</p>	
<p>IDÉ / FORMÅL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Forudsætningen for at kunne måle effekter af iværksatte projekter vedr. afdelingslægenes faglige og opgavemæssige udvikling er, at man har en god beskrivelse af eksisterende vilkår. På en række punkter er der grund til at gennemføre analysearbejder. Det kan være analyser baseret på forholdene i udvalgte, medvirkende afdelinger, eller det kan være analyser, der dækker hele regionen. Hvis der iværksættes centrale initiativer som vedrører analyse af afdelingslægers arbejdstid og arbejdsopgaver, vil regionale analyser kunne indgå heri. - <i>Succeskriterier</i> <ul style="list-style-type: none"> o At få kortlagt hvor meget tid afdelingslæger i dag bruger på deres hovedbeskæftigelse o At få fastsat værdien af diverse uformelle, ikke planlagte/skemalagte opgaver o At få sat fokus på tidsforbrug til "In-basket"-opgaver, og få sat rammer for tidsforbrug hertil, set i forhold til skemalagt tid i ambulatorier (fx)
<p>BESKRIVELSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hvad går det konkrete projekt ud på? <ul style="list-style-type: none"> o At få kortlagt hvor meget tid afdelingslæger i dag bruger på deres hovedbeskæftigelse o At få fastsat værdien af diverse uformelle, ikke planlagte/skemalagte opgaver o At få sat fokus på tidsforbrug til "In-basket"-opgaver, og få sat rammer for tidsforbrug hertil, set i forhold til skemalagt tid i ambulatorier (fx) <p>Kortlægningsarbejdet skal gøre det muligt at måle effekter af de projekter, der iværksættes vedr. afdelingslægers faglige og opgavemæssige udvikling, og skabe et reelt grundlag for kommende drøftelser af afdelingslægenes arbejdstid.</p>
<p>ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Der er primært tale om udgifter til analysekapacitet, som vil kunne afholdes af puljen

20. Kortlægning af seniorordninger på det offentlige og private arbejdsmarked med henblik på etablering af seniorordninger for afdelingslægerne

IDÉ / FORMÅL	<ul style="list-style-type: none">- Formålet er at få kortlagt seniorordninger på det offentlige og private arbejdsmarked med henblik på inspiration til udvikling af en seniorordning for afdelingslæger.
BESKRIVELSE	<ul style="list-style-type: none">- Kortlægningen af seniorordninger, som findes på både det offentlige og det private arbejdsmarked skal skabe et overblik over, hvad andre seniorer tilbydes, med henblik på inspiration til udvikling af en ambitiøs seniorordning for afdelingslæger, som bl.a. kan have fokus på vagtfrihed, seniordage og pensionsopsparing.
ØKONOMI – RAMME FOR LOKAL AFTALE	<ul style="list-style-type: none">- Der er primært tale om udgifter til analysekapacitet, som vil kunne afholdes af puljen