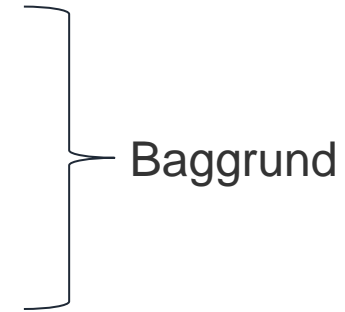


# Ny stillingsstruktur for overlæger Overlægerådet 17. februar 2022

## Agenda

- Baggrund og formål
- Om den nye stillingsstruktur
- Den nye stillingsstruktur
- Implementering på AHH
- Proces herfra



# Baggrund

## Baggrund og formål

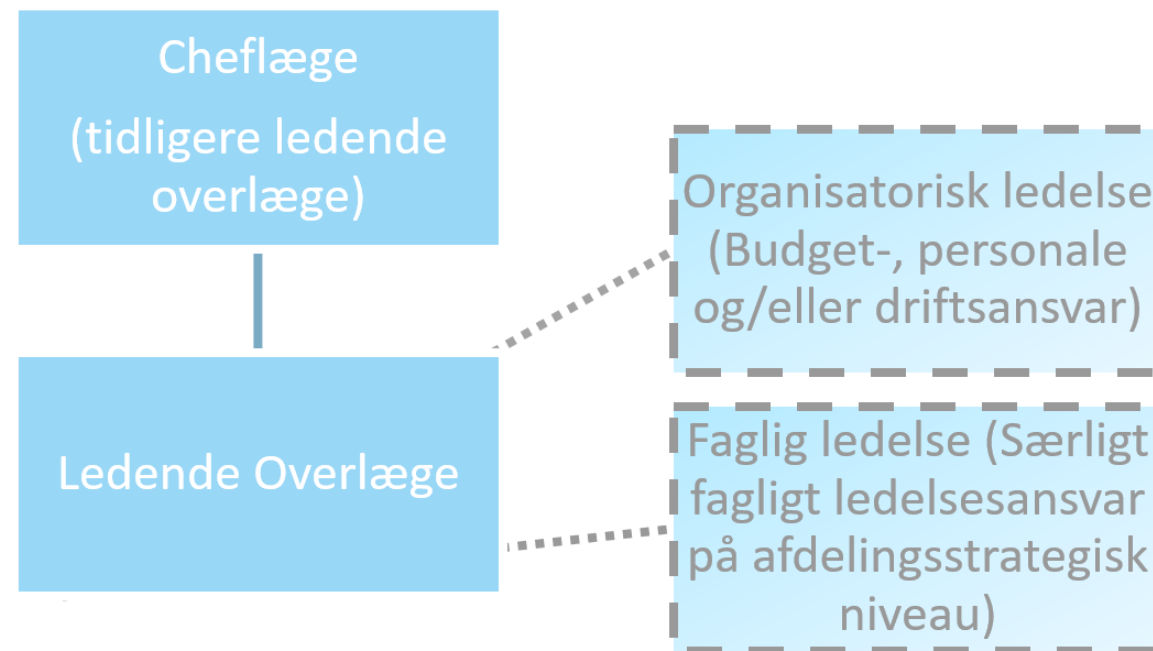
- I forbindelse med OK 2021 er der indgået aftale med Foreningen af Speciallæger (FAS), der b.l.a. omhandler en ændret stillingsstruktur for overlæger
- Grundlæggende er ønsket med overenskomstaftalen at skabe ledelsesmæssig tyngde i overlægefunktionen og sætte fokus på ”god ledelse” – både fagligt og organisatorisk:
  - Faglig ledelse handler om et særligt fagligt ledelsesansvar på et afdelingsstrategisk niveau f.eks. for specialet, for et fagområde, for forskning og udvikling, for kvalitet, for uddannelse m.v.
  - Organisatorisk ledelse omhandler fx budget-, personale- og/eller driftsansvar – at lede den daglige drift af den organisatoriske enhed typisk en sektion eller et afsnit
- Den nye stillings-og ledelsesstruktur skal ligeledes mindske ledelsesspændet og give mulighed for mere nærværende ledelse i dagligdagen.

## Om den nye stillingsstruktur (1/3)

- Med virkning fra 1. april 2022 indføres en ny titel for ledende overlæger, der bliver "cheflæger"
- Der indføres et nyt ledelseslag under cheflægen som betegnes "ledende overlæger", der b.la. rummer specialeansvarlige overlæger
- Alle specialeansvarlige overlæger på løntrin 52 overgår til ledende overlæger (der kan lokalt aftales undtagelser)\*
- Specialeansvarlige overlæger på løntrin 51 fortsætter uændret (lokal vurdering kan være nødvendig)\*
- For overlæger ansat med særlige funktioner bør der foregå individuel vurdering\*

## Om den nye stillingsstruktur (2/3)

- Ledelsesspænd ift. antal medarbejdere, antal specialer, antal specialer og økonomi er faktorer der afgør, hvorvidt der skal oprettes en stilling som ledende overlæge
- Den ledende overlæge har enten organisatorisk og/eller fagligt ansvar
- Det vil bero på en konkret vurdering, om den pågældende overlæge skal ansættes som ledende overlæge



## Om den nye stillingsstruktur (3/3)

- Når stillingen er konverteret til ledende overlæge, er der tale om en varig stilling der ikke kan ændres
- Forhandling med FAS lokalt i forhold til den enkelte overlæge og dennes indplacering i den nye ledelsesstruktur
- Stillingsstrukturen træder i kraft pr. 1. april 2022 og ansættelser herefter følger den nye struktur. Det er aftalt med FAS, at datoen er udskudt til 1. juni 2022.

# Implementering på AHH



# Implementering på AHH - overordnet

- Implementeringen gennemføres i to faser:
  - Fase I: Implementering af nye titler og ledelsesindhold for de specialeansvarlige overlæger og nuværende ledende overlæger
  - Fase II: Beslutter de fælles principper for den nye stillingsstruktur på AHH, herunder identificering af det rette ledelsesspænd samt definition af faglig og organisatorisk ledelse
- Der nedsættes en referencegruppe bestående af hospitalsdirektør Birgitte Rav Degenkov (formand) og vicedirektør Jakob Hendel, HR-Chef Morten Willas Lund, Økonomichef Pernille Møller, fire ledende overlæger, en ledelseskonsulent, samt faglig koordinator HR-Personale. HR sekretariatsbetjener styregruppen.
- Der udarbejdes kommissorium, der godkendes på første møde.
- Implementeringen af den nye stillingsstruktur forankres som projekt i HR, Arbejdsmiljø og Uddannelse med en projektleder, for at sikre fremdrift og fremdrift.



## Implementering på AHH – fase I

- Formålet med implementeringen i fase I er at sikre implementering af nye stillingsstruktur omfattende 1. de nuværende ledende overlæger og 2. de specialeansvarlige overlæger (se næste slide)
- Referencegruppen skal blandt andet:
  - Drøfte principper for afdelinger med specialeansvarlige overlæger (fremadrettet ledende overlæger). Efterfølgende lokal dialog.
  - Drøfte rammer og ledelsesansvar for cheflæger og ledende overlæger.
  - Nedsætte en arbejdsgruppe med ledende overlæger, der skal udarbejde en fælles funktionsbeskrivelse for cheflæger.
  - Udarbejde en fælles definition for faglig ledelse og organisatorisk ledelse for de ledende overlæger, der efterfølgende føder ind i stillingsbeskrivelser.
- Direktionen godkender og træffer beslutning om ovenstående.

## Implementering på AHH – fase II

- Referencegruppen drøfter:
  - De fælles principper for den nye stillingsstruktur på AHH (se næste slide)
  - Definition af faglig og organisatorisk ledelse
  - Identificering af det rette ledelsesspænd på baggrund af de enkelte afdelingers volumen
- Dette holdes op mod, hvordan afdelingen i dag er organiseret og opgavetype på afdelingen (fx specialeansvarlige, uddannelsesansvarlige m.fl.)
- Referencegruppen drøfter den lokale forhandlingsprocesser (fase II) og tidsplan. De lokale forhandlinger (fase II) gennemføres med FAS i samarbejde med HR.
- Der vil være bilaterale drøftelser med den enkelte afdeling og deres ønsker for lokal organisering
- Fase II skal også inkludere drøftelser af sammenhængen med den nuværende organisations- og ledelsesstruktur, som der er i dag og i forhold til de andre faggruppers organisering. Dette skal ske i Ledelsesforum
- Forhandling med FAS lokalt i forhold til den enkelte overlæge og dennes indplacering i den nye ledelsesstruktur varetages af HR i samarbejde med ledelsen.

## Principper for oprettelse af stilling som ledende overlæge

- Etablering af en ledende overlægestilling skal hjælpe til at mindske ledelsesspændet fra cheflægen:
  - Det grundlæggende princip for udnævnelse til ledende overlæge er således, at stillingen har en "væsentlig ledelsesmæssig tyngde" indenfor driftsledelse, personaleledelse og/eller faglig ledelse.
  - Den ledende overlægestilling kan indeholde opgaver som specialeansvar, uddannelsesansvar, forskningsansvar mm. Men der er ikke en automatik forbundet med opgaveart og udnævnelse til ledende overlæge
  - At mindske ledelsesspænd er det bærende princip for etablering af ledende overlægestillinger



## Proces herfra

- Direktionen godkendte implementeringsplanen på DM den 25. januar 2022.
- Der er indmeldt navne til referencegruppen (fem ledende overlæger):
  - Der sikres bred repræsentation ift. specialer og anciennitet mv.
- Der indkaldes til første møde i februar.
- Direktionen og HR afholder dialogmøder med TR FAS.
- De konkrete forhandlingsforløb med de specialeansvarlige overlæger planlægges af HR i dialog med afdelingerne. TR inddrages (håndteres af HR).