



## NOTAT

### Ny fælles regional vejledning for ansættelser i speciallægestillinger

Nærværende vejledning er en del af Danske Regioners bestyrelses beslutning af 15. december 2016 om tiltag relateret til udvikling i og fordelingen af speciallæger på sygehusene.

Vejledningen gælder speciallægestillinger, som er slået op efter den 1. januar 2017.

#### **Formål med vejledningen**

Udgangspunktet for vejledningen er, at regionerne i forbindelse med ledige stillinger foretager en kritisk vurdering af, hvilke kompetencer der er brug for at rekruttere, herunder også om der er mulighed for at flytte opgaver mellem faggrupper.

Konkret er formålet med vejledningen at understøtte regionernes arbejde med at

1. vurdere om der er behov for at genbesætte en ledig stilling med speciallægekompetencer,
2. vurdere om stillingen i givet fald skal slås op som henholdsvis en afdelingslæge eller overlægestilling.
3. håndtere eventuelle dispensationer

#### **Overvejelser i forbindelse med ansættelse**

En ledig stilling er en anledning til at foretage en vurdering af behovet for ændringer i organiseringen af arbejdet, ændringer i fordelingen af opgaverne på eksisterende medarbejdere, ændringer i indholdet af stillingen mv.

Man skal på den enkelte afdeling mv. vurdere ansættelsesbehovet ud fra, hvilke opgaver der fremadrettet skal løses i stillingen, herunder hvilke kompetencer og hvilket ansvar den pågældende person skal have og varetage – og ikke ud fra den tidligere stillingsprofil.

27-05-2019

EMN-2017-00054

1281705

Med andre ord, selvom en stilling hidtil har været en speciallægestilling/overlægestilling, skal den ikke nødvendigvis genbesættes som en speciallægestilling/overlægestilling. Denne vurdering bør foretages ved alle genbesættelser af speciallægestillinger - også ved genbesættelse af speciallægestillinger på de universitetshospitaler, hvor der er sket en fastfrysning af antallet af speciallægestillinger. Se også afsnittet "Særligt ift. universitetshospitalerne" på side 3.

I forbindelse med ansættelse overvejes nedenstående forhold, når stillingens kompetenceprofil skal vurderes.

#### Overvejelser om opgaver og faggrupper

Er der behov for at genbesætte stillingen med en speciallæge, eller kan for eksempel nogle af opgaverne flyttes til andre læger og/eller til andre faggrupper? Kan der mere generelt flyttes opgaver fra lægegruppen til andre faggrupper?

Dette vurderes i forhold til indholdet af den ledige stilling og mere generelt i forhold til speciallægegruppen. Opgaveflytning kan være medvirkende til, at der samlet set skabes mere sammenhængende patientforløb og effektive arbejdsgange. Det kan samtidig være med til at skabe en mere attraktiv og udviklende arbejdsplads for alle faggrupper.

#### Afdelingslæge eller overlæge

Hvis det vurderes, at stillingen skal besættes med en speciallæge, skal der samtidig foretages vurdering af, hvorvidt stillingen skal slås op som en afdelingslægestilling eller en overlægestilling. Det betyder, at der inden stillingen slås op skal, være truffet afgørelse om hvorvidt man ønsker stillingen besat af en overlæge eller en af afdelingslæge.

Dette betyder samtidig, at det af stillingsopslaget tydeligt skal fremgå, om man ønsker at besætte stillingen med en overlæge eller en afdelingslæge. Dette skal også fremgå af stillingens beskrivelse og de dertil knyttede opgaver.

En sådan vurdering bør relatere sig til de konkrete opgaver, der skal løses, og det ansvar og de kompetencer, som er knyttet til den ledige stilling.

#### *Typiske karakteristika ved en afdelingslægestilling*

- kan udføre klinisk arbejde på højt niveau
- kan træffe selvstændige beslutninger om kliniske opgaver
- kan påtage sig ansvaret som patientansvarlig læge
- kan involvere sig i specialet
- kan rådgive og give sparring til andre læger
- kan bidrage til at udvikle en høj faglig kvalitet og sikkerhed for patienterne

- kan påtage sig ansvaret for særlige områder, for eksempel inden for kvalitet, forskning, uddannelse, projekter mm.

*Typiske karakteristika ved en overlægestilling – ud over ovenstående:*

- har fuldt udviklede kliniske kompetencer
- har stor faglig indsigt og rutine
- forstår sin rolle – både i forhold til den enkelte patient, specialet, organisationen og sundhedsvæsenet
- kan tage ansvar for at skabe en motiverende arbejdskultur på afdelingen
- kan varetage ledelsen af et nærmere defineret ansvarsområde med ledelsesindhold inden for afdelingens virksomhed, herunder have ansvaret for at løse beskrevne opgaver og nå beskrevne mål, sikre effektiv ressourceudnyttelse og sammenhængende patientforløb, bidrage til strategisk planlægning og implementering, tiltrække og udvikling af talenter mm.

Når stillingen slås op som en overlægestilling

Når en stilling slås op som en overlægestilling følges de "Fælles regionale principper for faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger". Principperne er vedhæftet (notat af 7. maj 2007 - "Fælles principper for faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger").

Som supplement til principperne følges bestyrelsens opfordring til, at regionerne i forbindelse med den faglige bedømmelse fremadrettet tillægger ansøgnernes erfaring særlig vægt, herunder særligt antal år som speciallæge. Udgangspunktet for at være kvalificeret til en overlægestilling er, at ansøgeren har haft ansættelse som afdelingslæge eller tilsvarende inden for det pågældende speciale eller fagområde i minimum fem år efter, at vedkommende har fået sin speciallægeanerkendelse.

Det betyder dog ikke, at afdelingslægerne ikke har mulighed for at udvikle sig karrieremæssigt i perioden. Det vil, som nu, fortsat kunne ske ved at få funktionsansvar for særlige områder, som passer til den pågældendes opgave- og kompetenceprofil.

Kriteriet om fem års forudgående ansættelse som speciallæge skal følges ud fra et "følg eller forklar"-princip. Det betyder, at der i særlige tilfælde kan dispenseres fra de fem år, for eksempel hvis vedkommende skal have et særligt ledelsesansvar.

Behandlingen af dispensationsansøgningen er konkret i hvert enkelt tilfælde, og skal begrundes uanset om der gives eller ikke gives dispensation.

Afslag kan f.eks. være begrundet i ikke tilstrækkelig ledelsesmæssig erfaring.

Beslutter man efterfølgende at tilbyde kandidaten en stilling som afdelingslæge, skal det tydeligt fremgå hvordan denne stilling adskiller sig fra overlægestillingen, bl.a. at der ikke er et ledelsesmæssigt ansvar.

Dispensation besluttet på regionsniveau. Regionerne opfordres til hvert halve år at opgøre, hvor mange dispensationer der er blevet givet, herunder også begrundelserne for dispensationerne.

### **Særligt ift. universitetshospitalerne**

For at understøtte mulighederne for at sikre en bedre speciallægedækning i hele landet låses antallet af speciallægestillinger på universitetshospitalerne omkring de tre største byer i Danmark.

Det betyder, at det samlede antal af speciallæger, der er ansat ved henholdsvis Rigshospitalet Blegdamsvej/Glostrup, Herlev/Gentofte Hospital, Århus Universitetshospital og OUH Odense Universitetshospital/Svendborg Sygehus fastholdes uændret (eller lavere). Måltallet for denne fastfrysning sker i henhold til antal besatte stillinger/faktisk ansatte speciallæger pr. 1. januar 2018 "Loftet" omfatter ikke udenlandske professorer/forskere m.v.

Fra juni 2019 undtages følgende specialer fra måltallet:

- Dermato-venerologi
- Klinisk farmakologi
- Klinisk immunologi
- Thoraxkirurgi
- Neurokirurgi

Også her gælder "følg eller forklar princippet". Der vil således kun undtagelsesvis kunne gives dispensation til at øge antallet af årsværk for speciallæger på de berørte hospitaler, for eksempel hvis en udvidelse er nødvendig for at kunne opfylde kravene til speciallægedækning på nye områder fastsat i specialeplan eller anden lovgivning. Det vurderes mest hensigtsmæssigt, at dispensation besluttet på regionsniveau.

Universitetshospitalerne i de tre berørte regioner opfordres i øvrigt til at drøfte, hvordan mobiliteten kan fremmes på tværs af regionerne, uden at det påvirker antallet af speciallæger ved det enkelte hospital.

### ***Implementering og opfølgning***

Det er op til den enkelte region, hvordan implementeringen af indholdet af denne vejledning i praksis skal foregå. Det kan i den forbindelse overvejes, om den enkelte region skal udforme retningslinjer for genbesættelse af ledige stillinger, herunder for hvem der kan træffe beslutning om genbesættelse. Den enkelte region kan også med fordel overveje, om man skal se nærmere på, om man i de konkrete tilfælde skal kunne begrunde, hvilke overvejelser der ligger til grund for beslutningen om ansættelse af speciallæger og hhv. afdelingslæger og overlæger. Herudover kan det overvejes, om der skal følges op med regionale/lokale retningslinjer eller principper på enkeltområder.

Anvendelse af dispensationer drøftes løbende mellem Danske Regioner og regionerne.

Danske Regioner understøtter implementeringen ved at præsentere en status for bestyrelsen hvert halve år. Denne status vil indeholde:

- Det samlede antal speciallæger ansat i regionerne
- Forholdet mellem antal overlæger og antal afdelingslæger ansat i regionerne
- Antal dispensationer fra femårskravet samt antal dispensationer i forhold til det fastlåste antal speciallæger ved universitetshospitalerne.