

# Projektplan

**Partnerskab om fremtidens sundhedsadministrative opgaver og kompetencer**

**HK/RLTN**

Opdateret 14. sept. 2021

# Temaer for partnerskabet

Temaer fra forhandlingsprotokollens bilag om fremtidens sundhedsadministrative opgaver og kompetencer:

## **Kort sigt**

- Rekrutteringssituationen
- Kompetenceudvikling
- Praktikforløb

## **Længere sigt**

- Udviklingstendenser og muligheder
- Stillingsbetegnelser
- Ledende lægesekretærer

Temaerne under kort sigt vil der være behov for at adressere i starten af projektperioden. Samtidig kan det dog være relevant at vende tilbage til de samme temaer senere.

Af tidsplanen fremgår de hvornår de enkelte temaer adresseres.

# Opgaven

- Formålet med partnerskabet er at indhente fælles viden, få fælles billede af udfordringer og identificere muligheder for udvikling på det sundhedsadministrative område nu og i fremtiden.
- For hvert tema skal partnerskabet etablere et fælles vidensgrundlag. Bud på konkret spørgsmål, der skal afsøges fremgår af følgende slides.
- Viden om projektets temaer er i høj grad forankret lokalt på arbejdspladserne. Erfaringsudveksling og vidensdeling på tværs af regionerne er dog essentiel.
- Med udgangspunkt i den fælles viden kan parterne beslutte at iværksætte initiativer til at understøtte fælles dagsordener.

# Projektets organisering

**Styregruppen (SG)** Træffer beslutninger om projektets prioriteringer og initiativer.

**Referencegruppen (RG)** Består af 8-12 personer med stor indsigt i det sundhedsadministrative område og regional praksis. Gruppen er central i forhold til arbejde med at opbygge viden og udfordre partnerskabets konklusioner.

**Projektgruppen (PG)** Består af medarbejdere fra HK og Danske Regioner. Den har til opgave at tilvejebringe viden og facilitere partnerskabet arbejde.

**Temadrøftelser** er i partnerskabet et centralt redskab til at etablere et fælles vidensgrundlag. Til disse mødes SG, RG og PG for at drøfte et eller få af partnerskabets temaer. Der kan også inviteres eksterne eksperter.

# Arbejdsproces

- Temadrøftelserne er omdrejningspunkt for den fælles vidensopbygning. På baggrund af faktuelle oplysninger drøftes de valgte temaer med udgangspunkt i et diskussionsoplæg.
- I forlængelse af hver temadrøftelse er der SG-møde med status på kompetencefondens indsats og igangværende initiativer. SG tager stilling til centrale konklusioner fra temadrøftelsen, behovet for videre undersøgelse og eventuelle initiativer.
- Initiativer kan være bestilling af analyser, udvikling af informationsmateriale, dialog- eller informationsmøder, etc.
- Der planlægges med 6 temadrøftelser over 2 år.

# Tidsplan

Tid	Sted	Møder	Temaer
20. sept. 2021	København (RLTN)	SG-møde	
9. nov. 2021	København (RLTN)	Temadrøftelse SG-møde	<b>Kompetenceudvikling:</b> Matcher udbuddet behovet? Barriere? <b>Rekrutteringssituationen:</b> Demografi, Efterspørgsel, Tilgang af LS og SAK, Profil for SAK
7.feb. 2022	Jylland	Temadrøftelse SG-møde	<b>Praktikforløb:</b> Erfaring fra praktikken, Praktikvejlederen, Ensartethed <b>Kompetenceudvikling:</b> Hvordan undgås et a- og et b- hold?, Evt. yderligere opfølgning på 1. temadrøftelse
25. april 2022	København (HK)	Temadrøftelse SG-møde	<b>Udviklingstendenser og muligheder:</b> -Forandring i sektoren, Udviklingen indenfor sundhedsadm., Fremtidens opgaver, Erfaringer med SAK- gruppen efter først praktik
Aug. 2022		Temadrøftelse SG-møde	<b>Udvikling--tendenser og opgaver til LS og SAK:</b> I hvilket omfang har LS og SAK fælles eller adskilte opgaver? Hvordan undgås et a- og et b- hold?
Nov. 2022		Temadrøftelse SG-møde	<b>Ledende LS:</b> Er de klar til fremtiden?, Deres rolle ifht. SAK, Behov for nye kompetencer? <b>Stillingsbetegnelser:</b> Fordele og ulemper ved titler baseret på funktioner i stedet for uddannelse
Feb. 2023		Temadrøftelse SG-møde	<b>Udviklingstendenser og kompetenceudvikling:</b> Er der behov for nye uddannelsesstilbud? <b>Rekrutterings-situationen:</b> Efterspørgsel, Tilgang af LS og SAK

Konkrete spørgsmål indenfor hvert tema

# Rekrutteringssituationen

- Hvordan er efterspørgslen efter lægesekretærer og SAK'er fordelt på regioner, almen praksis og andre?
- Hvordan er efterspørgsel efter traditionelle og nye kompetencer?
- Hvor mange lægesekretærer forventes at forlade regionenerne?
- Hvordan forventes tilgang af lægesekretærer og SAK'er at blive de næste fem år?
- Hvordan forventes tilgangen af SAK'er at blive på længere sigt?
- Hvilke profil har dem, der ansøger og er optaget på SAK?
- Hvilke geografisk spredning er der på dem, der ansøger og er optaget på SAK
- Hvad er behovet for ressourcer som følge af at gå fra mange lønnede elevtimer til færre SU-betalte praktiktimer?
- Hvad er det samlede billede af muligheden for at rekrutteres sundhedsadministrative medarbejdere? Er der kritiske punkter?
- Hvilke overvejelser giver det ifht. de årlige optage på den ny uddannelse?

# Kompetenceudvikling

- Hvilke kompetencer er der aktuelt behov for at få styrket gennem kompetenceudvikling?
- Hvilke kompetencer hos lægesekretærer (LS) skal styrkes for at imødekomme den forventede udvikling i opgaver?
- Hvordan kan efteruddannelse bedst bidrage til et godt samarbejde mellem LS og SAK og modvirke opfattelsen af et a- og b-hold?
- Er der behov for at justere på sundhedskommunomuddannelsen (SKU) for at adressere uddannelsesbehovet?
- Hvilke uddannelsesstilbud er der ud over SKU – og er der behov for at udvikle andre uddannelsesstilbud for at adressere uddannelsesbehovet?
- Hvilke barrierer er der for LS's lyst til, og mulighed for, kompetenceudvikling?
- Hvad er afgørende for hvilken kompetenceudvikling, den enkelte LS efterspørger?
- Hvilke barrierer er der for den lokale ledelses efterspørgsel efter kompetenceudvikling?
- Hvilke gode eksempler på lokalt arbejde med kompetenceudvikling kan der identificeres?
- Hvor stort er trækket aktuelt på midler til LS's kompetenceudvikling i kompetencefonden?
- Er der behov for konkrete initiativer i regi af partnerskabet?

# Praktikforløb

- Hvad er uddannelsesinstitutionernes forventninger/krav til praktikken?
- Hvad skal der til for at have kompetente praktikvejledning klar til de nye praktikanter (den didaktiske model er anderledes end elevuddannelsen)?
- Hvordan opnår man en tilstrækkelig ensartethed i praktikforløbene?
- Hvordan opsamles erfaringerne fra praktikforløbene?
- Er der behov for initiativer fra parternes side?



# Udviklingstendenser og muligheder

- Hvilke udviklingstendenser forventes på det sundhedsadministrative område?
- Hvor kan vi hente inspiration i forhold til udviklingstendenser?
- Hvilke opgaver fylder nu og i fremtiden på det sundhedsadministrative område?
- Hvilke kompetencebehov forventes på det sundhedsadministrative område? Er der forskellige scenarier?
- Hvordan matcher udviklingen i kompetencebehovet de kompetencer, som lægesekretærer og SAK'er kan bidrage med.
- I hvilket omfang forventes lægesekretærer og SAK'er at have fælles eller adskilte opgaver?
- I hvilket omfang kan det forventes, at SAK'er vil få en anden organisatorisk placering end lægesekretærer?

# Stillingsbetegnelser

- Er det hensigtsmæssigt at lægesekretærers titel i højere grad afspejler deres funktion?
- Hvilke erfaringer findes der. Opleves titlen som et praktisk problem?
- Er der konkrete eksempler på at der anvendes andre titler end lægesekretær til medarbejder, der er uddannet lægesekretær?
- Hvilke konsekvenser kan det få hvis lægesekretærers titlen defineres ud fra funktion i stedet for uddannelse?
- Vil nye titler til lægesekretærer også afføde et behov for nye titler til ledende lægesekretærer eller andre medarbejdere?

# Ledende lægesekretærer

- Hvilke kompetenceniveau har de ledende lægesekretærer?
- I hvilket omfang er ledende lægesekretærer ledere for andre faggrupper end lægesekretærer?
- Hvorledes er ledende lægesekretærer rustet til at lede SAK'er og håndter fremtidens opgaver?
- I hvilket omfang er ledende lægesekretærer bekymret for udviklingen?
- I hvilket omfang har ledende lægesekretærer behov for kompetenceudvikling?
- Er der behov for konkrete initiativer i regi af partnerskabet for at styrke ledende lægesekretærers kompetenceudvikling?
- Er det hensigtsmæssigt med nye titler til ledende lægesekretærer?