

# Chefmøde (Chefmøde)

07-05-2021 08:30 - 10:00

Virtuelt

---

**Information:**

Pkt. 1 kl. 8.30-8.40 Otto Ohrt

Pkt. 2 kl. 8.40-8.55 Jakob Amtorp

Pkt. 3 k.l 8.55-9.10 Poul Martin Christensen, Jakob Søgaard Clausen og Camilla Lund Møller

Pkt. 4 kl. 9.10-9.25 Vibeke Sjøgreen, Susanne E. Larsen og Rikke Steen Andersen

Pkt. 5 kl. 9.25-9.55 Betina Thysk Gammelgaard og Vibeke Jørgensen

Pkt. 6 kl. 9.55-10.00

## Indhold

Punkt 1: Rehabilitering af senfølger efter COVID19.....	1
Beslutning for Punkt 1: Rehabilitering af senfølger efter COVID19.....	1
Punkt 3: Implementering af nyt ESDH i MSO.....	1
Beslutning for Punkt 3: Implementering af nyt ESDH i MSO.....	1
Punkt 4: Sparring: Ledertrainees i Sundhed og Omsorg.....	1
Beslutning for Punkt 4: Sparring: Ledertrainees i Sundhed og Omsorg.....	1
Punkt 6: Eventuelt.....	2
Beslutning for Punkt 6: Eventuelt.....	2

## **Punkt 1: Rehabilitering af senfølger efter COVID19**

### **Beslutning for Punkt 1: Rehabilitering af senfølger efter COVID19**

Chefteamet tog følgende til efterretning:

- at merudgifterne til foreløbigt fire opgavebestemte medarbejderansættelser på Neurocentret konteres og registreres under COVID19. (Dette er trådt i kraft efter aftale med Jakob Amtorp – primo april 2021).
- at der er etableret et samarbejde med Aarhus Kommunes Jobcenter med henblik på koordinering af sygemeldte borgeres forløb, så rettidig tilbagevenden til job og uddannelse sikres.
- at der er etableret et tæt samarbejde mellem Folkesundhed, Neurocentret og Center for Livskvalitet om målgruppen.

Vi har ikke en covid-pulje afsat, men vi registrerer merudgifter og opgaver, som følge af covid-19 - mhp. evt. refusion og så vi kender de afledte effekter – herunder også i forløbsprogrammet. Pt. ved vi ikke om vi bliver refunderet.

I Center for Livskvalitet er der normalt 22 forløb ad gangen. Pt. er der dog op til 50 på grund af corona-situationen, og der er venteliste. HR undersøger muligheden for at ansætte en ekstra psykolog i ½ år for at hjælpe borgerne og afvikle ventelisten. Der fremsendes en indstilling til Chefteamet.

## **Punkt 3: Implementering af nyt ESDH i MSO**

### **Beslutning for Punkt 3: Implementering af nyt ESDH i MSO**

Chefteamet besluttede:

- At vedlagte projektplan for implementeringen i MSO vedtages
- At den foreslåede styregruppe for implementeringen nedsættes

Chefteamet ønsker fokus på enkelthed for brugeren og at de lokale tages med, da flere dokumenter ikke passer til at lægge ind i sundhedsjournalen. Det er vigtigt med fokus på hvad der skal journaliseres og hvad der gemmes på anden vis.

## **Punkt 4: Sparring: Ledertrainees i Sundhed og Omsorg**

### **Beslutning for Punkt 4: Sparring: Ledertrainees i Sundhed og Omsorg**

Chefteamet drøftede:

- Model 1: Nuværende [ledertraineeforløb](#) fortsætter som i dag – med et ønske om, at der spottes flere trainees i MSO.

Direkte udgift: Kr. 60.000,00 pr. trainee (delvis lønrefusion + uddannelse, finansieret af HR).

Se desuden "Indirekte udgifter"

- Model 2: Nuværende ledertraineeforløb fortsætter, men tilrettes, så der 1) uddannes mentorer, 2) nedsættes et udvalg, som indstiller de rette trainees, og 3) lokalt laves en rotationsordning, som ledere, der igangsætter traineeforløb, hjælpes til at få en ny medarbejder

Direkte udgift: Kr. 60.000,00 pr. trainee + kr. 30.000,00 pr. mentor (uddannelse og mentortillæg) + rotationsordning (udgift ukendt).

Se desuden "Indirekte udgifter"

- Model 3: Traineeforløbet tilrettes som beskrevet i bilag 2 og implementeres fra 2022

Direkte udgift: Kr. 250.000,00 pr. trainee + kr. 30.000,00 pr. mentor (uddannelse og mentortillæg)

Chefteamet ønsker at arbejde videre med model 1 og hvordan flere trainees og de rigtige - kan spottes - på lokalt niveau hvor der er rekrutteringsudfordringer.

Der skal også ses på hvilke ledelsesopgaver, der kan ligge hos en trainee efter et forløb, men før ansættelse i den rigtige lederstilling. Det er vigtigt med en øvebane i praksis som leder og vekselvirkning mellem praksis og skolebænk.

Trainee-stedet overvejes at være et større sted med plads til at lægge noget ansvar hos trainee'en.

Der arbejdes videre med flere og kortere forløb (15-20). Økonomi undersøges ift. nye oplæg.

Model 2 og 3 ønsker chefteamet ikke.

## **Punkt 6: Eventuelt**

Kommende møder

### **Beslutning for Punkt 6: Eventuelt**

Kommende møder – drøftet