

Direktionsmøde (Direktionsmøde)

03-06-2026 08:00 - 11:00

Grøndalsvej 2, lokale 1.437A

Information: Pkt. 1 kl. 8.00-8.30 Deltagelse af TR'ere

Pkt. 2 kl. 8.30-8.45 Helle Rasmussen, Johanne Damsgaard og Malene Holmgaard

Pkt. 3 kl. 8.45-9.00 Marianne Vejlgård Kristensen, Anne Fogh

Pkt. 4 kl. 9.00-9.15 Tina Porsmose og Eva Aakjær Cohen

Pkt. 5 kl. 9.15-9.30 Anne U.

Pkt. 6-7 kl. 9.30-10.00

Pkt. 8-9 kl. 10.00-11.00

Mødedeltagere : Christian Boel, Heidi Have, Jens Bejer Damgaard, Niels Jørgen Rasmussen, Otto Junge Ohrt, Signe Rønn Sørensen

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Evaluering af proces for indstilling og udnævnelse af special og chefkonsulenter

Direktionen og TR'ere evaluerede processen, hvor direktionen får alle indstillinger til behandling. Der er generel enighed om at processen er god med nogle opmærksomhedspunkter.

Det er vigtig med dialog undervejs ml. forvaltningschef og kontorchef/stabschef inden oplægget lægges frem til direktionen og god feedback undervejs og bagefter.

HR undersøger mulighed for et generelt lønoverblik (lønbånd) i stedet for den enkeltes lønoplysninger. Begge muligheder tages med til næste behandling, hvor direktionen kan vurdere behov.

HR har udarbejdet et særskilt mere uddybende referat.

Punkt 2: Kursus: Styrk din rolle som læringsmakker eller mentor

Direktionen havde en række spørgsmål, som undersøges yderligere inden endelig beslutning.

Spørgsmål er feks.

- Ledernes kendskab og brug af begreb 'læringsmakker'.
- Vejledere bruger tid på at udvikle kursus, men det aflyses pga. få tilmeldinger.
- Ét kursus der skal ramme to målgrupper? (basis og lægges yderligere på for mentorer)
- Chefgruppen i P&R inddrages.

Direktionen får en plan til beslutning i efteråret

Punkt 3: Introforløb for ledere og chefer

Direktionen drøftede

1. Et nyt, fælles introforløb for nyansatte chefer, ledere, forstandere, viceledere og viceforstandere i Sundhed og Omsorg. Herunder, hvad der skal være obligatorisk og frivillige læringsaktiviteter.
2. at introforløbet implementeres som en fælles ramme med obligatorisk grundindhold og mulighed for enkelte forvaltningsspecifikke tilpasninger. Forløbet tilpasses også individuelt efter den enkelte nyansattes erfaringer og behov.

Direktionen ønsker oplægget justeret så det bliver muligt at vælge og sammensætte relevant forløb for den enkelte nye leder. Der er en forventning om hvad lederen skal kende/vide efter et år (obligatorisk), men det kan ske både via viden den enkelte har ved ansættelsen og ved at gennemgå forløb. Det skal være mere synligt.

Den ansættende chef/leder har dermed mulighed for at skræddersy et introforløb i samarbejde med den nye leder.

Punkt 4: Sundhedsreform: Udspil til kapacitetsplan for patientrettet forebyggelse

Direktionen besluttede

1. at det er de rigtige prioriteringer, der forslås inden for budgettet på de 20,4 mio. kr.
2. og drøftede udviklingstemaerne og eventuelle opmærksomhedspunkter hertil

Direktionen blev orienteret om, at udviklings- og forbedringstemaet i kapacitetsplanen omkring *Fælles retning for praksisnær forskning og udvikling* udgår fra kapacitetsplanen efter ønske fra AUH, da de arbejder på en fælles strategi på tværs af opgaverne på den nye afdeling for Borgernær Sundhed

Punkt 5: Status på planlægning af udvalgets studietur 2026

Direktionen blev orienteret om status for planlægningen af udvalgets studietur til Holland

Direktionen ønsker opmærksomhed på at sundhedsvæsenet også indeholde kobling til ældreområdet herunder demens, forebyggelse mm. Muligheden for at se forskellige typer plejehjem især indenfor mangfoldighed undersøges. Velfærdsteknologi tages med som et fokuspunkt i de enkelte besøg.

Inden turen har udvalget en temadrøftelse om demensområdet.