

OK-21
PROJEKT FAGLIG OG OPGAVEMÆSSIG UDVIKLING FOR AFDELINGSLÆGER
SKEMA TIL BRUG FOR AFTALE AF REGIONALE FORSØG

A. Identifikation	
A1. Hospital/afdeling	Team 1 for skolebørnspsykiatri, BUA, Skejby
A2. Forsøgets titel	Karriereudvikling indenfor ledelse som afdelingslæge.
A3. Ansvarlige leder for forsøget	Afsnitsledende overlæge
A4. Ansvarlig afd.læge	

B. Forsøget	
B1. Formål	Karriereudvikling indenfor ledelse via opbygning af nyt tværfagligt team med afdelingslægen (ansøger) som teamleder. Succeskriteriet er at teamet fungerer både driftmæssigt, fagligt og arbejdsmiljømæssigt indenfor 4-6 mdr.
B2. Beskrivelse	Afsnittet er opbygget af 4 teams af tværfaglige medarbejdere med hver sin teamleder, som kan være afdelingslæge eller overlæge. Jeg har som afdelingslæge ledelsesfunktion som teamleder i det ene team. Under omstrukturering er der ny sammensætning i teams og for mit vedkommende et større team af i alt 9 medarbejdere, jeg bliver teamleder for. Det nye team er sammensat af flere forskellige andre teams og med nye medarbejdere (psykolog, sygeplejersker og læge), der skal oplæres og fagligt opkvalificeres. Som afdelingslæge og teamleder har jeg ledelsesopgave i teamet ifht både faglig ledelse (specialisering i det større team inden for psykose, angst og depression udover de store diagnosegrupper ADHD og autisme), driftmæssig ledelse i teamet og ifht arbejdsmiljø samt personlig faglig udvikling for den enkelte medarbejder i teamet.

B3. Indhold (hvad er aftalt?)

- **Hvad har I konkret aftalt?**
- Det nye team starter op d. 1/3.
- Der er ugentlige teammøder og teamfrokost. Indholdet i teammøderne skal organiseres og planlægges ifht fagligt indhold (oplæg med fagligt indhold, f.eks. autisme, ADHD, angst, depression, søvnforstyrrelser, differentialdiagnostik, komorbiditet mv.) samt med såvel driftmæssigt fokus som arbejdsmiljømæssigt fokus.
- Arbejdsmiljø: Der skal arbejdes på gruppedynamikken og gruppesammenholdet og sikres psykologisk sikkerhed i teamet.
- Drift: Driften skal opretholdes. Pga harmonisering/ omorganisering af udredningsforløb er der mange nye arbejdsgange også for de erfarne medarbejdere, hvorved der skal være særligt fokus på flowet i patientsagerne og på at patientforløbene bliver hensigtsmæssige for den enkelte patient.
- Fagligt: Der skal sikres et tilstrækkeligt fagligt niveau i udredningen og behandlingen. Teamet har regionsfunktion og højtspialiseret funktion indenfor bla. autisme. Nye medarbejdere skal oplæres og opkvalificeres inden for disse områder. Teamlederen har fokus på, hvilke faglige områder, der er brug for opkvalificering i og planlægger hvorledes opkvalificeringen kan ske -evt. med undervisning på teammøder.
- Der skal være halvårslige samtaler mellem teamleder og hver enkelt medarbejder med fokus på medarbejderens faglige udvikling og personlige trivsel i teamet.
- Teamlederen er mellemed mellem afsnitsledelsen og medarbejder og videregiver informationer begge veje ifht nye tiltag og beslutninger og ændrede arbejdsgange og fokusområder nedad, og om trivsel og praktiske problemstillinger opad.
- Teamlederen leder diagnostiske konferencer og behandlingskonferencer.
- Teamlederen går aktivt ind i komplicerede sager og med patienter, der er utilfreds med udredning eller behandling og inddrager først afsnitsledelsen, når opgaven ikke kan klares af teamlederen selv -f.eks. ved klagesager.
- Teamlederen hjælper afsnitsledelsen med at bygge bro mellem to sammenlagte større afsnit.
- Teamlederen indgår i arbejdsgrupper, når det er relevant.
- Teamlederen sparrer løbende med ledende overlæge om ledelsesopgaven i teamet (tid til sparring afsat 1 time hver 14. dag)
- Jeg deltager i et 9 dages ledelseskursus/forløb (LEAF) over 7 måneder mhp opkvalificering ifht ledelsesopgaven. I LEAF-forløbet indgår en ledelsesopgave, hvor jeg skal undersøge teamlederens formelle og uformelle ledelsesrolle i forbindelse med en større omorganisering.
- **Der er aftalt et tillæg på kr. til .** Der er ikke afsat eller behov for ekstra midler
- **Vi fraviger overenskomstens arbejdstidsregler (§ X) på følgende måde:** Opgaven er indeholdt i arbejdstiden.

B3. Deltagerkreds (hvem indgår?)	Teammedlemmer: 3 psykologer, 3 sygeplejersker, 1 distriktspædagog, 2 uddannelseslæger. Teamleder/mig. Afsnitsledende overlæge indgår som sparringspartner.
B4 I hvilken periode kører forsøget?	Fra d. 1/3 -22 og fremadrettet.
B5. Organisering	Er beskrevet ovenfor.
B6. Økonomi (Tillægsstørrelse 20.000 - 35.000 eller 50.000 kr.) - tildeles den ansvarlige afd.læge	50.000kr
Uddybende bemærkninger: Teamlederens formelle funktionsbeskrivelse er medsendt som bilag.	

C. Forsøgets tidsmæssige udstrækning

C.2. Dato for forsøgets opstart	1/3 -22
C.3. Dato for forsøgets afslutning • Forsøget ophører senest 31.12. 2023	Fortsætter også efter d. 31.12.23

D. Aftalen er indgået mellem

Dato: 24/2 -22	
	

D. Aftalen er godkendt

Dato	
------	--

For YL

Teamlederfunktionen Team 1

I team 1 er vi organiseret i teams, da både medarbejdere og afsnitsledelsen ser store fordele ved dette i fht. faglig kvalitet, effektivitet og trivsel. Afsnitsledelsen og teamlederne har derfor fundet det hensigtsmæssigt at beskrive de delegerede ledelsesopgaver som ligger hos teamlederen, så det er klart for medarbejdere, teamledere og afsnitsledelse hvordan arbejdsfordelingen er, og hvem man henvender sig til med hvad.

For at sikre en tæt dialog med teamlederen og alle teammedlemmer, vil teamlederen indkalde teammedlemmerne til en samtale af 30-45 min. varighed hvert ½ år. Der er ikke tale om MUS samtaler, men samtaler vedrørende teamets og teammedlemmets daglige arbejdsopgaver og trivsel. Teamlederen har i samtalen fokus på tre elementer 1) organisationen 2) teamet og 3) den enkelte.

Teamlederen vurderer, om det er mest hensigtsmæssigt at indkalde teamet løbende over året, eller indenfor en kortere tidsperiode.

Dagsorden for samtalerne er:

- Drift, rammer og vilkår
- Opgaver, faglighed
- Trivsel og samarbejde
- Feedback til teamleder

Teamlederens delegerede opgaver

Faglig ledelse

- Teamlederen er konferenceleder og træffer på baggrund af tværfagligt input endelig beslutning om diagnostiske og behandlingsmæssige spørgsmål.
- Teamlederen bidrager sammen med relevante fagpersoner til introduktion af nye medarbejdere i teamet
- Teamlederen giver både anerkendelse og udviklingsorienteret feedback til både det enkelte teammedlem og teamet i fhm. konferencer og faglige drøftelser.
- Alle medarbejdere har et selvstændigt ansvar for egen faglig kvalitet og udvikling og for at formidle til afsnitsledelsen i fht. faglige problematikker, som kræver opkvalificering eller andre initiativer. Teamlederen har det overordnede ansvar for den faglige kvalitet af det arbejde teamet leverer, og har et særligt fokusområde i forhold til at formidle til afsnitsledelsen, hvis der opstår vanskeligheder eller særlige behov for faglig udvikling.

Fordeling af arbejdsopgaver

- Teamlederen har – i samarbejde med teammedlemmerne - ansvar for det daglige patient-flow i teamet. Teamlederen kan fordele arbejdsopgaver i teamet under hensyntagen til behov og kompetencer.
- Teamlederen har ansvar for at følge op på at organisatoriske beslutninger implementeres i teamet og for at inddrage afsnitsledelsen, hvis der er behov for det.
- Teamlederen understøtter team medarbejderne i at prioritere/afgrænse arbejdsopgaverne ved behov
- Afsnitsledelsen har det overordnede ansvar for patient-flowet i afsnittet og har ansvar for at indtænke det enkelte teams ressourcer og opgavevaretagelse i det samlede

billede. Afsnitsledelsen har ansvar for at inddrage teamlederne i fbm. større beslutninger om fordeling af opgaver/medarbejderressourcer.

Personalemæssige forhold

- Teamlederen har ansvar for at støtte teamets medlemmer i selv at tage forhold op med afsnitsledelsen, hvis der er behov for det. Afsnitsledelsen inddrages bl.a. når der er brug for særlige hensyn, som ikke kan varetages i teamet alene, eller i spørgsmål vedrørende tværgående funktioner. Teamlederen skal desuden bringe problemer videre til afsnitsledelsen af både faglig, driftsmæssig og trivselsmæssig karakter, hvis disse problemer ikke kan løses internt i teamet.
- Teamlederen fungerer som bindeled imellem afsnitsledelsen og teamets medarbejdere.

Revideret 31.10.19