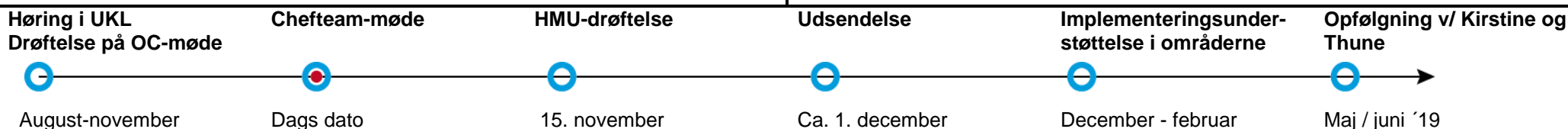


# Chefteamindstilling: Introprogram for nyuddannede m.fl.

Den 2. november 2018, Strategi og Udvikling, HR

| <p><b>Baggrund:</b><br/>I Fokus '18, Program for rekruttering og fastholdelse er det besluttet, at der skal udvikles et introduktionsprogram for nyuddannede social- og sundhedsfaglige medarbejdere med borgerkontakt. Afsættet for indsatsen er rekrutteringsudfordringer og et udtrykt behov for oplæring i MSO's praksis.</p> <p>En arbejdsgruppe bestående af ledere, chefer, vejledere, medarbejdere, konsulenter har udarbejdet et forslag til introprogram med afsæt i et beskrevet kommissorium. Forslaget har været i høring i udvalgene for kvalitet og læring.</p> <p><b>Mål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>At nye medarbejdere oplever, at de efter ½ år har de nødvendige <b>basiskompetencer, praksiserfaring og oplæring</b>, der gør, at de kan <b>varetage opgaverne med afsæt i organisationens praksis og i deres professionelle dømmekraft</b></li> <li>At introduktionen medvirker til at <b>tiltrække og fastholde</b> nye medarbejdere</li> </ul> <p>Helt grundlæggende er konceptet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En samling og systematik af indsatser, der tidligere er besluttet i organisationen</li> <li>Kvalitetssikring af læring i praksis</li> </ul> | <p><b>Kommunikation:</b><br/>Kommunikation udsendes i Det faglige hjørne ca. 1. december, efter drøftelse i HMU, og efter opdatering af links. Jf. lancering af ny portal.</p> <p>Nyt fælles koncept for introduktion af nye social- og sundhedsfaglige medarbejdere. Kort om konceptet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En samling af allerede besluttede indsatser</li> <li>Systematik, så alle ved hvad man skal lære inden for det første ½ års ansættelse</li> <li>Opfordring til at forberede sig og gennemføre e-læring inden første arbejdsdag</li> <li>Tydelige læringsmål, der afstemmer forventninger og sikrer kvalitet</li> <li>Individuel kompetencevurdering og oplæring, så vi bygger ovenpå det den nye allerede kan</li> <li>Tydelig opgave og rollefordeling: leder, mentor, læringsmakker</li> <li>Opfølgning og støtte, så nye medarbejdere ikke står alene</li> <li>Bygger ovenpå den introduktion man allerede nu gennemfører i områderne</li> </ul> <p>Med konceptet følger støttematerialer og implementeringsindsatser til leder, mentor og læringsmakker samt "Værktøjskasse til læringsmakker" – et værktøj til at understøtte praksislæring. Alt materialet lægges på portalen.</p> <p>Konceptet bakkes op af Udvalgene for kvalitet og læring. HMU har drøftet det.</p> |   |                        |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
|---|--|---|------------------------|---|---|---|---|------------------|---|--------------------|--|--|--|---|--|-------------------------------------|------|------|------|------|------------------|---|----------------|------------------------|
| <p><b>Beslutninger:</b><br/>Det indstilles, at CT beslutter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Læringsmodulerne i den fælles introduktion (se slide 5 og 6 i PP-bilaget)</li> <li>At konceptet træder i kraft med virkning pr. 1. januar 2019 i alle områder i MSO</li> <li>At konceptet gælder alle social- og sundhedsfaglige medarbejdere med borgerkontakt</li> <li>Proces for drift, prioritering og evaluering af det fælles introkoncept (se nedenfor + slide 8 i PP-bilaget)</li> </ul>  | <p><b>Implementering:</b><br/>Dialog om god implementering af konceptet på møder med lederne i områderne<br/>Forankring i Udvalg for kvalitet og læring, med deltagelse af HR-konsulent<br/>Træningsstilbud til mentorer og læringsmakker (simulering v/HR og/eller lokal udviklingskonsulent)<br/>Evaluering jf. målene efter ½ år<br/>Revision en gang årligt</p>  |   |                        |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
| <p><b>Effekt:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Borgerperspektiv</th> <th>Organisationsperspektiv</th> <th>Medarbejderperspektiv</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tryghed ifht den faglige kvalitet</li> <li>Forbedret rekruttering og fastholdelse jf. "Vi er sammen med borgerne"</li> <li>Mere kontinuitet</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Forbedret rekruttering og fastholdelse</li> <li>Kvalitet og systematik i oplæring og tilegnelse af basiskompetencer</li> <li>Implementering af praksislæring</li> <li>Understøtte implementering af indsatser, der tidligere er besluttet i MSO</li> <li>Tydeligt signal om, at vi prioriterer medarbejdernes kompetencer</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Systematisk oplæring af nye medarbejdere</li> <li>Tryghed for både den nye og kollegaer</li> <li>Tydelig forventningsafstemning</li> <li>Ansvar for egen læring</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>  | Borgerperspektiv   | Organisationsperspektiv   | Medarbejderperspektiv  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tryghed ifht den faglige kvalitet</li> <li>Forbedret rekruttering og fastholdelse jf. "Vi er sammen med borgerne"</li> <li>Mere kontinuitet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Forbedret rekruttering og fastholdelse</li> <li>Kvalitet og systematik i oplæring og tilegnelse af basiskompetencer</li> <li>Implementering af praksislæring</li> <li>Understøtte implementering af indsatser, der tidligere er besluttet i MSO</li> <li>Tydeligt signal om, at vi prioriterer medarbejdernes kompetencer</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Systematisk oplæring af nye medarbejdere</li> <li>Tryghed for både den nye og kollegaer</li> <li>Tydelig forventningsafstemning</li> <li>Ansvar for egen læring</li> </ul> | <p><b>Denne indstilling er (Sæt X):</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Åben indstilling</th> <th>X</th> <th>Lukket indstilling</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Sundhed, Kommunikation, Udvikling, Digitalisering, Velfærdsteknologi, Sundhedsstrategi og forebyggelse, klynger, områder (Udvalg for kvalitet og læring)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgreen, HR</td> <td>Deltager på mødet: Vibeke Jørgensen</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Direkte udgifter</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Afd. grundbudget</td> <td>X</td> <td>Afd. opsparing</td> <td>MSO's fælles opsparing</td> </tr> </tbody> </table> | Åben indstilling | X | Lukket indstilling | Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Sundhed, Kommunikation, Udvikling, Digitalisering, Velfærdsteknologi, Sundhedsstrategi og forebyggelse, klynger, områder (Udvalg for kvalitet og læring) |  |  | Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgreen, HR |  | Deltager på mødet: Vibeke Jørgensen | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Afd. grundbudget | X | Afd. opsparing | MSO's fælles opsparing |
| Borgerperspektiv  | Organisationsperspektiv  | Medarbejderperspektiv   |                        |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Tryghed ifht den faglige kvalitet</li> <li>Forbedret rekruttering og fastholdelse jf. "Vi er sammen med borgerne"</li> <li>Mere kontinuitet</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Forbedret rekruttering og fastholdelse</li> <li>Kvalitet og systematik i oplæring og tilegnelse af basiskompetencer</li> <li>Implementering af praksislæring</li> <li>Understøtte implementering af indsatser, der tidligere er besluttet i MSO</li> <li>Tydeligt signal om, at vi prioriterer medarbejdernes kompetencer</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Systematisk oplæring af nye medarbejdere</li> <li>Tryghed for både den nye og kollegaer</li> <li>Tydelig forventningsafstemning</li> <li>Ansvar for egen læring</li> </ul> |                        |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
| Åben indstilling  | X  | Lukket indstilling  |                        |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
| Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Sundhed, Kommunikation, Udvikling, Digitalisering, Velfærdsteknologi, Sundhedsstrategi og forebyggelse, klynger, områder (Udvalg for kvalitet og læring)  |  |   |                        |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
| Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgreen, HR   |  | Deltager på mødet: Vibeke Jørgensen   |                        |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
| 2018  | 2019   | 2020  | 2021                   |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
| Afd. grundbudget  | X  | Afd. opsparing  | MSO's fælles opsparing |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |
| <p><b>Opfølgning ifht. drift:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Konceptet evalueres i maj/juni 2019:             <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Mål:</b> Vurdering af målopfyldelse og identifikation af forbedringspotentialer</li> <li><b>3 perspektiver:</b> 1) Nyuddannede, 2) Ledere, 3) Mentorer</li> <li><b>Metode:</b> Interviews</li> </ul> </li> <li>Prioritering af læringsmoduler sker en gang årligt (maj/juni) i CT og evt. ad hoc v/ Kirstine og Thune</li> <li>Læringsmål og – aktiviteter revideres en gang årligt (maj/juni). Revisionen foretages af ressourcerne og koordineres af HR</li> </ul>  | <p><b>Ressourceforbrug (ca.) i drift:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Den nye medarbejder: ca. 52 Timer (reduceres jf. kompetenceafklaring)</li> <li>Leder: 2,5 timer + planlægning</li> <li>Mentor: 3 timer</li> <li>Følgeskab: op til 10 dage på ½ år (= praksislæring, der er integreret i opgaveløsningen)</li> </ul> <p>Her er reelt set ikke tale om et nyt ressourceforbrug, da der også i dag anvendes tid/ressourcer på oplæring.</p>  |   |                        |   |   |   |   |                  |   |                    |  |  |  |   |  |                                     |      |      |      |      |                  |   |                |                        |



## **Referat:**

Chefteamet besluttede:

- Læringsmodulerne i den fælles introduktion (se slide 5 og 6 i PP-bilaget)
- At konceptet træder i kraft med virkning pr. 1. januar 2019 i alle områder i MSO
- At konceptet gælder alle social- og sundhedsfaglige medarbejdere med borgerkontakt
- Proces for drift, prioritering og evaluering af det fælles introkoncept (se nedenfor + slide 8 i PP-bilaget)

Følgende input tages med i det videre arbejde:

- Synlighed tænkes ind omkring de unges behov for belønning/"steget i grad".
- Netværk – drøftet på områdechefmøde.
- Tjek-prøver – se feks. på sygehusene ift. hygiejne.
- Gå på rov. "Den kompetente praktiker" – plejehjemmet Sølund. Er i gang med at udvikle 1½ års introprogram.
- Udfordre uddannelsesvejleder/praktikvejleder ift. lederens opgave. Undersøge andre muligheder – om det kan være en administrativ til nogle af opgaverne i processen, som samler op til en samtale med lederen.
- Forundringssamtale – tilbagemelding til organisationen, hvad en nyansat undrer sig over.