

# Chefteamindstilling: Mit professionelle jeg / personligt medarbejdergrundlag

Den 15. maj 2019, Strategi og Udvikling

## Baggrund:

Med inspiration fra ledelseskommisionens anbefalinger til, at alle ledere udarbejder deres personlige ledelsesgrundlag, er der også ønske om, at alle medarbejdere i Sundhed og Omsorg reflekterer over og arbejder med deres egen professionelle adfærd. Indsatsen har været drøftet på områdechefmøder den 2. og den 30. april.

Indsatsen har hidtil været betegnet "Personligt medarbejdergrundlag". Når der refereres til "medarbejdergrundlag" (= uden "personligt") kan det misforstås, da "medarbejdergrundlag" typisk forstås, som et fælles organisatorisk afsæt. Samtidig foreslås et mere sigende begreb, for at skabe større forståelse af, hvad det drejer sig om blandt vores store medarbejdergrupper. Ved en "googling" af "medarbejdergrundlag", gives forklaringer ind i en organisatorisk ramme.

På områdechefmødet den 30. april 2019 blev det besluttet, at der fastlægges en overordnet fælles ramme for indsatsen. Indenfor denne ramme slippes kreativiteten fri, og det står områderne og afdelingerne i forvaltningen frit, hvordan de vil arbejde inden for denne fælles ramme.

## Beslutninger:

Chefteamet drøfter:

- Om vi fremadrettet refererer til indsatsen som "Mit professionelle jeg" eller fastholder "medarbejdergrundlag"

Chefteamet beslutter:

- Den fælles ramme for "Mit professionelle jeg" som beskrevet i vedlagte slides
  - Formål
  - Fælles principper
  - Fælles understøttelse
  - Proces (se også nedenfor)

## Forventet effekt:

At refleksioner om egen professionelle adfærd bidrager til en endnu bedre opgaveløsning i tråd med intentionerne i Ledetrådene, Kærlig Kommune og Takt og tone.

Udvikling er på vej med et "Systematisk arbejde med bløde værdier gennem databaseret ledelse". "Mit professionelle jeg" vil indgå i benchmarks i denne kontekst.

## Opfølgning:

Indsatsen er på den fælles bane forankret i områdechefkredsen. Lokalt er TRIO og Udvalg for kvalitet og læring centrale dialogpartnere i både gennemførelse og opfølgning.

Der aftales følgende fælles indsætter til understøttelse af indsatsen:

- Fælles site om indsatsen på intra – til fælles og lokale materialer (Kommunikation)
- Fælles "one-pager" om "Mit professionelle jeg" til brug internt og eksternt, herunder et fælles kendetegn / logo (Kommunikation)
- Integration i introprogrammer (onboarding) (HR)
- Et inspirationskatalog med anbefalinger og metoder (HR m.fl.)

## Kommunikation:

Den fælles ramme, som besluttet i Chefteamet, sendes direkte til direktionerne.

Annonceres i CT's 5-minutter / Det faglige hjørne med henvisning til et fælles site på intra

Der udarbejdes en kort fælles tekst om indsatsen og rammen for "Mit professionelle jeg", så der skabes fælles forståelse af indsatsen. Teksten anvendes internt og eksternt.

Der etableres et site på intra, hvor bl.a. inspirationskataloget samles og findes.

## Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Udvikling (Benedicte Schulin)		
Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgreen, HR   Deltager på mødet: Trine K. Pedersen og Vibeke J.		

## Direkte udgifter

2019	2020	2021	2022

## Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)

Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
------------------	----------------	------------------------

Indsatsen integreres i og gennemføres indenfor de eksisterende rammer

Områdechefmøder  
Tværgående chefmøder

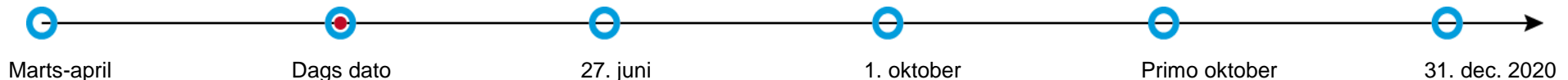
Chefteam-møde

HMU-drøftelse

Alle områder er i gang

Status på OC-møde

Alle medarbejdere har arbejdet med "Mit professionelle jeg"



## Referat:

Chefteamet besluttede

- at vi fremadrettet refererer til indsatsen som "mit personlige medarbejdergrundlag" og
- den fælles ramme for "mit personlige medarbejdergrundlag" som beskrevet i vedlagte slides
  - Formål
  - Fælles principper
  - Fælles understøttelse
  - Proces justeres således, at første hold er færdige august 2019, så der kan evalueres sidst på efteråret og lægge op til 2. runde, som efterfølgende sættes i gang.

Chefteamet var enige om at "mit personlige medarbejdergrundlag" skal være mere end borgerrettet – dvs. også omfatte at være medarbejder, kollega. Forvaltningen tydeliggøres i materialet.

Der orienteres snarest i organisationen med en tydelig melding, der angiver mål, inddragelse, værdi og mening, spørgsmål ind i MUS for dem som ønsker det mm.