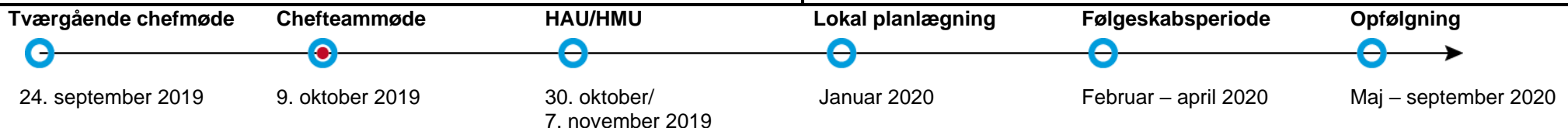


Chefteamindstilling: "Gå på rov i behov" – chefer og ledere sætter borgeren i centrum

Den 9. oktober 2019, Strategi & Udvikling

<p>Baggrund: <i>"Leder skal endnu tættere på driften"</i>, sagde Ledelseskommisionen sidste år. Det vil vi også gerne i MSO: vi vil være sammen med og give al magt til borgeren – og lede med vilje.</p> <p>For at undersøge i praksis, hvordan vi kan skabe endnu mere værdi for borgerne, skal alle chefer og ledere i Sundhed og Omsorg i foråret 2020 sætte borgerne i centrum og "gå på rov i behov" gennem en halv dag i følgeskab med medarbejderne (SOSU, sygeplejerske, fys-/ergoterapeut, ernæringsassistent m.v.).</p> <p>Målet med besøgene er at have en fælles, systematisk nysgerrighed på, hvordan vi kan arbejde mere med relationer og adfærd, som ønsket i de tilrettede ledetråde.</p> <p>Følgeskabet planlægges lokalt, så det passer og giver mening i det enkelte område.</p> <p>Følgeskabsforløbet er drøftet på tværgående chefmøde den 24. september. Opmærksomheder fra direktionerne og forslag til opfølgning præsenteres for CT på mødet den 9. oktober.</p>	<p>Kommunikation: FØR (10. oktober – jul 2019) Chefer i MSO skal lokalt præsentere forløbet og formålet for ledere, forstandere og kontorchefer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - foreløbig orientering: Inden 30. oktober - endelig orientering: mellem 8. november og jul 2019 <p>Dette skal ske inden information i "CT's 5 minutter" (ultimo december 2019)</p> <p>UNDER: (januar 2020 – april 2020) Chefer skal løbende undersøge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Om alle ledere og forstandere har fundet en anledning til en halv dags følgeskab - Om der opstår modstand – således at den kan håndteres hurtigt og lokalt - Hvilke konkrete forslag til forbedringer, følgeskabene har skabt <p>EFTER: (maj – september 2020) - Chefer tilsikrer opsamling ift.: - LMU (maj 2020) - HR (maj – juni 2020)</p>								
<p>Beslutninger: Chefteamet skal beslutte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvilke hensyn der kan tages til direktionernes opmærksomheder • At vedlagte tids- og udrulningsplan er tilpas (se bilag) • Forslag til opfølgning • Om chefer desuden, eller samtidig, skal en halv dag i følgeskab med TR / AMR • Om indsatsen skal gentages hvert andet/tredje år? 	<p>Denne indstilling er (Sæt X):</p> <table border="1"> <tr> <td>Åben indstilling</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td>Lukket indstilling</td> </tr> </table> <p>Koordineret med: Svend Aage Mogensen og Maj Morgenstjerne</p> <table border="1"> <tr> <td>Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgreen, HR</td> <td>Deltager på mødet: Rikke Steen Andersen, HR og Mathilde Gråkjær Petersen HR</td> </tr> </table>	Åben indstilling	X	Lukket indstilling	Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgreen, HR	Deltager på mødet: Rikke Steen Andersen, HR og Mathilde Gråkjær Petersen HR			
Åben indstilling	X	Lukket indstilling							
Ansvarlig leder/afdeling: Vibeke Sjøgreen, HR	Deltager på mødet: Rikke Steen Andersen, HR og Mathilde Gråkjær Petersen HR								
<p>Effekt: Se yderligere i "Baggrund".</p>	<p>Direkte udgifter (lønsom, inkl. pension, tillæg m.v.)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	2019	2020	2021	2022				
2019	2020	2021	2022						
<p>Opfølgning: Der følges op på følgeskabsforløbet både lokalt og fælles: <u>Lokalt:</u> Opfølgning på LMU og i direktionerne i maj 2020 <u>Fælles:</u> Opfølgning i sommeren 2020, evt.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konkrete forbedringsforslag sendes til HR og samles på AarhusIntra til inspiration - Temadrøftelse på strategisk møde: De gode historier præsenteres og deles - Konkrete forbedringsforslag drøftes på tværgående chefmøde, chefteammøde, HAU og HMU. <p>Forløbet rummer risikoen for:</p> <ul style="list-style-type: none"> - at der hos borgerne skabes en forventning til forandringer, som ikke kan indfries. - at medarbejderne fejlagtigt tror, at der observeres på deres praksis mhp. en stillingtagen til, om de løser deres arbejdsopgaver godt nok. <p>Begge dele kræver en tydelighed i kommunikation om formålet.</p>	<p>Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)</p> <table border="1"> <tr> <td>Afd. grundbudget</td> <td>Afd. opsparing</td> <td>MSO's fælles opsparing</td> </tr> </table>	Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing					
Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing							



Referat

Chefteamet drøftede:

MÅLGRUPPE: Alle chefer og ledere i MSO

FORMÅL / THE BIG WHY:

Formålet med "Gå på rov i behov" er, at hele organisationen arbejder **systematisk** og **samtidigt** med at

- [sætte borgeren først](#) (jf. Ledelseskommisionen)
- skruer op for "at være sammen med borgeren" (jf. de revitaliserede ledetråde)
- indsamle viden om, hvad der giver værdi for borgeren:
 - på jagt efter det, vi gør, der skaber stor værdi for borgeren – sådan at det kan deles med andre (tavs viden)
 - på jagt efter evt. arbejdsgange, som kan optimeres og derved give mere værdi for borgeren

Formålet er derfor i maj 2020 at arbejde **datainformeret** med den empiri, som er indsamlet, sådan at organisationen sammen kan skruer op for det, der giver værdi for borgerne.

PROCES:

De tværgående chefer orienteres snarest muligt om CT's beslutning – sådan at de kan:

- orientere ledere og forstandere (november/ december 2019)
- involvere LMU (i november / december 2019)

Formål og proces præsenteres for HAU og HMU i oktober og november 2019.

Chefer og ledere planlægger følgeskabet konkret i januar 2020: besøgene kan samtænkes med lokale arbejdsgange.

Chefer og ledere følges en halv dag enten med en medarbejder (med borgerkontakt) eller alternativt en AMR eller TR (når disse har en borgerrettet opgave). Perioden er: februar – marts 2020.

HR opsamlar viden fra besøgene i april 2020.

Opsamling og fælles beslutninger om det, vi skal arbejde med, for at skabe mere værdi for borgerne. Opsamlingen sker:

- Fælles: Halv lederdag for alle involverede chefer og ledere i maj 2020 (evt. inddragelse af ældrerådet og/eller ældresagen)
- Lokalt: På områdeledermøder/afdelingsmøder + i LMU

HMU/HAU orienteres om udkommet af processen efter sommerferien 2020.

"Gå på rov i behov" skal i udgangspunktet ikke gentages hvert andet/tredje år.

KOMMUNIKATION:

Til brug for kommunikationen i organisationen producerer Kommunikation to små kommunikationspakker:

- Til cheferne til brug for dialog med ledere og forstandere: Hvad skal der ske – og hvorfor?
- Til lederne til brug for dialog med medarbejdere og borgere: Hvad skal der ske – og hvorfor?