

Sundhed og Omsorgs fokus på op-i-tid			<input checked="" type="checkbox"/> Åben indstilling <input type="checkbox"/> Lukket indstilling	Sagsbehandler: Steen Lee Mortensen	Afdeling/Ansvarlig leder: Strategi & Udvikling, HR. Vibeke Sjøgreen	
Rådmandsmøde den 1. november 2019.			Mødedeltagere:	Marianne Nicholaisen og Steen Lee Mortensen, HR		
Baggrund Rådmanden og chefteamet har på møde den 13. september 2019 drøftet, hvordan Sundhed og Omsorg kan sætte fokus på den kultur for deltid, som eksisterer for mange medarbejdergrupper. Det blev besluttet, at sagen kvalificeres af direktionerne på tværgående chefmøde, på temamøde i HAU samt i HMU inden endelig beslutning på rådmandsmøde. Drøftelserne viste, at det er en svær øvelse. Det er alle bevidste om. Det skyldes forhold omkring økonomi og vagtplanlægning. Og det skyldes ikke mindst vaner og kultur hos både ledere og medarbejdere. Men der er også en fælles erkendelse af, at det er en vigtig indsats. Sundhed og Omsorgs medarbejdere skal op i tid. Det er nødvendigt at gøre en indsats nu, for at vi som organisation kan nyde gavn af de medarbejderressourcer, der ligger i spændet mellem deltid og fuld tid. Det vil hjælpe os i en svær rekrutteringssituation. Samtidig kommer det borgerne til gavn. Anvendt på den rigtige måde er der tale om tid, hvor medarbejderne skaber gode, koordinerede og tværfaglige løsninger for borgerne. Det viser erfaringerne fra de teams, som i dag har en høj beskæftigelsesgrad. Udfordringen er dog, at denne indsats pt. ikke udløser budgetmidler. Endelig vil det komme medarbejderne til gavn. Både i form af et bedre forsørgelsesgrundlag og pension. Men det handler også om trivslen på arbejdspladsen og oplevet mindre stressbelastning ved at gå op i tid. På trods af kendte udfordringer er der i dag ledere og teams i Sundhed og Omsorg for hvem det lykkes at have en høj beskæftigelsesgrad, en høj medarbejdertrivsel og en økonomi i balance. Det vigtigste budskab fra drøftelserne har været, at vi skal lytte til de lederes erfaringer og brede dem ud til resten af organisationen. Ledere og forstandere skal have mulighed for at inspirere hinanden, så vi får skabt et fælles fokus og samlet løft af beskæftigelsesgraden. På den baggrund indstilles det, at ledige stillinger fremover i udgangspunktet opslås som fuldtidsstillinger. Samtidig skal lederne i Sundhed og Omsorg arbejde for at få allerede ansatte op i tid. Begge dele med et særligt fokus på de faggrupper, hvor der er udfordringer med at rekruttere.			Opfølgning HR drøfter implementering og videre opfølgning med områdecheferne. Der er kendte barrierer og dilemmaer ift. vagtplanlægning, opgaver, økonomi, etc. Derfor inddrages direktioner, ledere og forstandere i det videre arbejde med at finde konkrete løsninger på at få medarbejderne op i tid, som også virker ind i driften. Det kræver en særlig indsats i hele Sundhed og Omsorg, hvis kultur, vaner og systemer skal ændres. Løsningerne findes dog allerede i vores organisation. De skal frem i lyset og lederne skal have mulighed for at lade sig inspirere af hinanden, så vi får et samlet løft af beskæftigelsesgraden. Rammen for ledernes og forstandernes indbyrdes drøftelse – f.eks. netværksmøder - aftales med områdecheferne. Opfølgning ift. data, som viser udviklingen, sker med direktionerne på kvartalsmøder, mens chefteamet modtager årlig status. HR følger desuden løbende op ift. KL's indsats på området og løbende inspiration fra andre kommuner. Økonomi inddrages i afdækning af muligheden for at udvide ATA-tids-begrebet til at omfatte den samlede tid, medarbejderen bruger på den enkelte borger. Områdecheferne, HAU og HMU vurderer, at dette vil få en positiv motiverende effekt for Op-I-Tid-indsatsen.			
Beslutninger Rådmand og chefteam beslutter at: <ul style="list-style-type: none"> - ledige stillinger som udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger (se bilag 1 for afgrænsning) - ledere og forstandere skal arbejde på at få allerede ansatte op i tid. Dette kan f.eks. foregå i forbindelse med den årlige MUS - andelen af medarbejdere på fuld tid opgøres pr. område, faggruppe og på teamniveau (bilag 2) - HR følger op på indsatsen og udviklingen med direktionerne på kvartalsmøder - HR laver årlig status til chefteamet. - Det drøftes endvidere, om der skal være en konkret, kvantitativ målsætning for indsatsen (bilag 2) 			Kommunikation Hovedbudskabet er, at Sundhed og Omsorgs medarbejdere skal op i tid. Derfor har chefteamet besluttet at alle ledige stillinger fremover i udgangspunktet opslås som fuldtidsstillinger. Desuden skal der arbejdes på at få allerede ansatte op i tid. Dette formidles i Chefteamet 5 minutter og i orienteringsmail til direktioner og HMU. Den videre kommunikation til LMU'erne koordineres med områdecheferne. Kommunikationen skal også adressere tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes roller og muligheder for at understøtte Op-i-tid. Direktioner, ledere og forstandere italesætter overfor medarbejderne de muligheder, som den øgede beskæftigelsesgrad giver, i forhold til fleksibilitet i opgaveløsningen, bedre forsørgelsesgrundlag og forventet trivsel.			
Effekt Op-i-tid understøtter ledetrådene, idet borgerne i endnu større grad mødes af fastansat personale, som kender borgerne og interne procedurer. Der skabes desuden en endnu bedre, sammenhængende og tværfaglig koordinering til gavn for borger. Medarbejderne vil opleve et bedre forsørgelsesgrundlag og forventet højere trivsel. For Sundhed og Omsorg vil Op-i-tid bidrage til at afhjælpe vores rekrutteringsudfordringer. Indsatsen måles pr. teamniveau og for hver faggruppe og der laves løbende opfølgning ift. fremgang sammen med direktionerne.			Koordinering Koordineret med Økonomi			
			Direkte udgifter (tkr.) Op-I-Tid implementeres uden ekstra omkostninger for Sundhed og Omsorg og holdes inden for tjenestestedernes nuværende budgetter. Det betyder, at beskæftigelsesgraden altid skal ses i sammenhæng med og holdes op imod den samlede økonomi i det enkelte team. Det er således et helhedsbillede, hvor der ikke alene styres efter beskæftigelsesgraden.	Udgiften finansieres inden for: <input checked="" type="checkbox"/> Afdelingens grundbudget <input type="checkbox"/> Afdelingens opsparring <input type="checkbox"/> MSO's fælles opsparring		
			Indirekte udgifter Ingen			
PROCES	Tværgående chefmøde, rådmandsmøde, HAU-møde samt HMU-møde 10. – 26. september 2019	Rådmandsmøde 1. november 2019	Områdechefmøde, drøftelse af implementering November 2019	Møde med ledere og forstandere, drøfte konkrete løsninger og mål December 2019 – februar 2020	Sundhed og Omsorg implementerer indsats for Op-I-Tid 2020	Chefteammøde, årlig opfølgning December 2020

Referat

Chefteam besluttede at:

- ledige stillinger som udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger (se bilag 1 for afgrænsning)
- ledere og forstandere skal arbejde på at få allerede ansatte op i tid. Dette kan f.eks. foregå i forbindelse med den årlige MUS
- andelen af medarbejdere på fuld tid opgøres pr. område, faggruppe og på teamniveau (bilag 2)
- HR følger op på indsatsen og udviklingen med direktionerne på kvartalsmøder
- HR laver årlig status til chefteamet.
- Formuleringerne i bilag 1 under 'Muligheder for fravigelse fra Op-i-tid-indsatsen' skal gøres tydeligere.

Chefteamet diskuterede, at det er vigtigt, at der i den videre implementering startes med de teams, der har den laveste gennemsnitlige beskæftigelsesgrad, idet der er teams i organisationen, hvor det ikke giver mening, at flere medarbejdere kommer op i tid.

Proces frem mod næste gang, punktet er på rådmandsmøde:

- HR drøfter konkrete løsninger og mål med ledere og forstandere, herunder om der skal være en konkret, kvantitativ målsætning for indsatsen (bilag 2). Her kan HR også drøfte, om det ville give mening at lave et samskabelsesprojekt med borgerne.
- HR undersøger, hvad beskæftigelsesgraden er for sosu-personale og sygeplejersker i Aalborg, Odense og vores nabokommuner.