

Social Kapital 2020

Åben indstilling
 Lukket indstilling

Sagsbehandler:
Rikke Stephensen

Afdeling/Ansvarlig leder:
Vibeke Sjøgren

Chefteammøde] – 26. juni 2020

Mødedeltagere:

Rikke Stephensen, Thomas Kaalby Povlsen

Baggrund

Med denne indstilling indledes forberedelsen af efterårets Social Kapital måling. Målingen gennemføres i uge 43-45. (oktober-november) og kører sideløbende i de øvrige magistratsafdelinger. Tidsplan er vedlagt som bilag 1, herunder også tidsplan for opfølgning.

Chefteamet skal sætte rammerne om gennemførelse af efterårets social kapital måling i MSO samt fælles rammer for opfølgning på målingen, herunder den opfølgende måling i foråret. Chefteamet sætter retning for årets Social Kapital måling efter en drøftelse i HMU. Beslutningerne fra HMU er vedlagt i bilag 2 til orientering.

Derudover ønskes chefteamets input til:

Særlige temaer:

- Magistratsafdelingerne arbejder i fællesskab på et nyt tema omkring samarbejde og tillid sammen med borgerne – Forslaget er stillet af MSO (Se bilag 2 for aktuelle bud)
- Har CT yderligere ønsker til temaspørgsmål for MSO

Rammer for opfølgende måling: (Bilag 2)

- Hvem skal deltage i opfølgende måling og hvordan skal det kommunikeres
- Hvornår gennemføres opfølgende måling? (Marts/maj)

Beslutninger

Chefteamet skal beslutte:

- Godkende tidsplan, særligt omkring opfølgingsproces (bilag 1)
- Tage HMU beslutninger til efterretning (bilag 2)
- Om MSO skal tilføje ekstra temaspørgsmål til efterårets social kapital måling, ud over dem der planlægges tværmagistratsligt? (bilag 2)
- Hvornår, hvordan og for hvem der gennemføres opfølgende måling i foråret 2021

Effekt

Efterårets Social Kapital måling giver et årligt overblik over trivslen og den sociale kapital i Sundhed og Om-sorg. Igennem dialog og opfølgning giver den en status på igangværende indsats, samt grundlaget for nye indsatsen både lokalt og strategisk.

Opfølgning

HR – Arbejdsmiljø har ansvaret for at gennemføre undersøgelsen sammen med Kommunikation & Analyse. På MSO niveau drøftes de overordnede resultater i HMU, områdechefgruppen og i chefteamet, hvor det beslutes om der skal igangsættes initiativer på den fælles bane. Lokalt drøftes resultaterne i hvert enkelt team, på LMU og i ledergruppen.

Kommunikation

Den overordnede tidsplan kommunikeres ud via fagligt hjørne hurtigst muligt, således de lokale direktioner og ledere kan planlægge opfølgning.

Koordinering

Målingens gennemførelse koordineres med de andre magistratsafdelinger. I MSO koordineres mellem HR – Arbejdsmiljø og Kommunikation og Analyse. Sparring med områdechefgruppen d. 9/6.

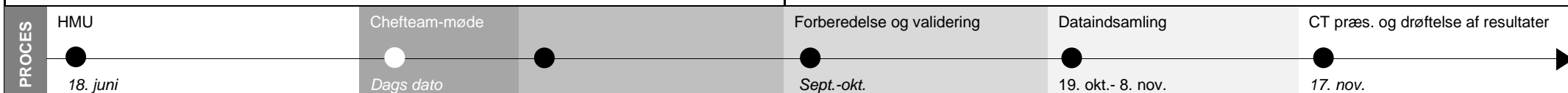
Direkte udgifter (tkr.)

2019	
2020	
2021	
2022	

Udgiften finansieres inden for:

- Afdelingens grundbudget
 Afdelingens opsparing
 MSO's fælles opsparing

Indirekte udgifter



Referat

Chefteamet besluttede, at

- Godkende tidsplanen, særligt omkring opfølgingsproces (bilag 1), dog med den tilføjelse, at opfølgning skal ske i marts
- Forslagene fra HMU om ekstra tåmaspørgsmål blev ikke tiltrådt.
- Der skal tilføjes et ekstra spørgsmål om Takt og tone som skal pege på medarbejderen selv og ikke på nærmeste leder, som i 2018.
- HD fastslog at der ikke skal være spørgsmål med om MUS samtaler har været afholdt. Det kan afklares i andet regi.
- Thomas kommer med oplæg til udvælgelse af temaer til opfølgende måling
- Den opfølgende måling skal mere have karakter af at pege fremad – dvs. ”Jeg har en forventning om, at det bliver bedre med de tiltag vi har sat i gang”