

Chefmøde (Chefmøde)

02-10-2020 08:30

Rådhuset, vær. 489 og virtuelt

Information:

Pkt. 1 kl. 8.30-8.45 Helle Rasmussen og Mathilde Gråkjær Petersen

Pkt. 2 kl. 8.45-9.00 Maj Morgenstjerne

Pkt. 3 kl. 9.00-9.15 Maj Morgenstjerne og Hanne Lynghøj Ellerbæk

Pkt. 4 kl. 9.15-9.30 Rikke Stephensen og Thomas Kaalby

Pkt. 5 kl. 9.30-9.45

Indhold

Punkt 1: Plan for rekruttering og fastholdelse 2020-2022.....	1
Beslutning for Punkt 1: Plan for rekruttering og fastholdelse 2020-2022.....	1
Punkt 2: Beboerdemokrati på plejehjem - saml kræfterne.....	1
Beslutning for Punkt 2: Beboerdemokrati på plejehjem - saml kræfterne.....	1
Punkt 3: Styrkelse af omsorg og nærvær hos borgerne - gennem udvikling af en læringskultur og kompetenceløft hos ledere.....	2
Beslutning for Punkt 3: Styrkelse af omsorg og nærvær hos borgerne - gennem udvikling af en læringskultur og kompetenceløft hos ledere.....	2
Punkt 4: Social Kapital 2020.....	3
Beslutning for Punkt 4: Social Kapital 2020.....	3
Punkt 5: Eventuelt.....	3
Beslutning for Punkt 5: Eventuelt.....	3

Punkt 1: Plan for rekruttering og fastholdelse 2020-2022

Beslutning for Punkt 1: Plan for rekruttering og fastholdelse 2020-2022

Chefteamet godkendte:

- Forslag til Plan for Rekruttering og Fastholdelse 2020–2022 (Bilag 1)
- Forslag til plan for mobilisering af medarbejderressourcer i særlige situationer (Bilag 2 & bilag 2.1)
- At planerne løbende opdateres på baggrund af input fra bl.a. LMU, HMU samt chef- og ledermøder
- At den kommende temadrøftelse i Sundheds og Omsorgsudvalget omhandler: Rekrutteringssituationen og -indsatser på Kongsgården, den generelle rekrutteringssituation og -indsatser samt HR-data
- At der etableres en styregruppe, der arbejder med præcisering af sosu-assistenters og sosu-hjælperes rolle

Herudover ønskes yderligere fokus på:

- Fastholdelse også ift. ældre medarbejdere – TR/Briitha skal inddrages i hvordan vi kan gøre endnu mere.
- Weekendsporet skal være attraktive og med høj faglig kompetence. Mål at skabe attraktive muligheder, men se på ensretning af antal weekendarbejde.
- Ufaglærte der fortsat ansat efter 2 år.
- SOSU-Assistenten - jobindhold skal gøres mere attraktivt, hvilket pt. kan være en svær fortælling. Flere vælger at videreudanne sig til sygeplejersker.
- Mere meritgivende kompetence
- Serviceassistenter. Yderligere pres på at få flere ind – evt. via KL.
- Skruer op for ”pral med dit job” i samarbejde m. Kommunikation
- Sygehjælper/hjemmehjælper – anden faglært kategori.
- Data – materiale skal sikres er præcist.
- Brug af vikarer – opgørelse via økonomidata.
- Beskæftigelsesgrad på MSO-niveau – skal udvikles.
- Koordinering med senere punkt om læringskultur.

Punkt 2: Beboerdemokrati på plejehjem - saml kræfterne

Beslutning for Punkt 2: Beboerdemokrati på plejehjem - saml kræfterne

Chefteamet besluttede følgende jf. bilag 1:

1. at samle kræfterne, hvor muligt, i ét organ pr. plejehjem
2. at der arbejdes aktivt med at støtte forstanderne i at hæve kvaliteten af samarbejdet med afdelingsbestyrelserne. Den indsats samtænkes og koordineres med pårørendeprogrammet og styrket borgerkontakt

3. at afdelingsbestyrelsernes årlige beløb, der udbetales fra Boligadministrationen, kan overføres til administrationskonto på plejehjemmet/lokalcentret, hvis afdelingsbestyrelsen måtte ønske det

1.

Det er vigtigt løbende at følge de nationale drøftelser/kommende retningslinjer ift. inddragelse af pårørende. Her overvejes også inddragelse af civilsamfundet i bestyrelser. MSO sætter dog arbejdet i gang nu i dette spor, da det er en lang proces.

I arbejdet skeles til øvrige serviceområder med bestyrelser ift. feks. indflydelse på ansættelser.

Der undersøges om andre steder i landet har pårørendeundersøgelse.

Mulighed for virtuelle bestyrelsesmøder afsøges mhp. muligheden for at få pårørende med der bor langt væk.

Udvalget inddrages.

Punkt 3: Styrkelse af omsorg og nærvær hos borgerne - gennem udvikling af en læringskultur og kompetenceløft hos ledere

Beslutning for Punkt 3: Styrkelse af omsorg og nærvær hos borgerne - gennem udvikling af en læringskultur og kompetenceløft hos ledere

CT besluttede

- At intensivere undervisningen i Styrket Borgerkontakt og Takt og Tone – og dermed tildele midler til at gå fra 1½ underviserstilling til 2 fuldtidsundervisere fra 1. oktober 2020-1.oktober 2022.
- At tildele midler til at udvikle formatet, en projektansvarlig, der også skal fungere som supervisor og sparringspartner i praksis hos lederne og sikre fremdrift, i indsatsperiodens varighed svarende til 1 årsværk.
- At vi har halve læringsdage i praksis sammen med lederne hvert halve år, hvor vi arbejder med konkrete ledelsesgreb ift. Styrket Borgerkontakt og metoder til praksisnær ledelsesunderstøttelse.
- At vi nedsætter en tværgående arbejdsgruppe (Udvikling, HR og K&B) der sikrer forankring og samarbejde på tværs - Bør ses i sammenhæng med næstsidste afsnit herunder *

(Kaldenavne for Takt og Tone ændres i en særskilt aktuel proces)

Processen for plejehjemmene fastlægges ud fra hvem der har størst behov først på baggrund af data – og set ift. midler fra budgetforlig i 2021 ift. hvad der planlægges i 2020. Det er vigtigt at det bliver en proces hvor medarbejderne ikke skal på skolebænken, men kan gøres i praksis.

*Opgaven skal koordineres mellem Udvikling/HR/MØS og der skal arbejdes systematisk med det. HMU/HAU skal med i loopet for at skabe involvering på et

tidligere plan. Det er også vigtigt at vi kalder det kompetenceudvikling og ikke kompetenceløft.

Udmøntningen blev godkendt, men processen konkretiseres yderligere og behandles igen på CT.

Punkt 4: Social Kapital 2020

Beslutning for Punkt 4: Social Kapital 2020

Chefteamet besluttede:

- MSO's temaspørgsmål til social kapital måling 2020
- Afgrænsningen af begreberne 'borger' og 'virksomhed' til de fælles AAK tema spørgsmål
- Hvordan viceområdecheferne skal afrapporteres i resultaterne?
- Hvordan viceforstanderne skal afrapporteres i resultaterne?

Spørgsmål ift. corona-tiden og op-i-tid blev godkendt.

"Samarbejde med Private virksomheder og leverandører" blev godkendt.

Områdechef/viceområdechef slås sammen – og forstander/viceforstander slås sammen.

Punkt 5: Eventuelt

5.1. Kommende møder

5.2. Status efter udvalgmøde - SST pulje på 245 mio. kr. - Bilag vedlagt

Beslutning for Punkt 5: Eventuelt

Kommende møder

SST Pulje – retning på hvad vi skal søge. CT besluttede nr. 1 og 2 og 3. En runde i CT på alle forslag.

Tværgående chefmøde på tirsdag. Gennemgang forventet revideret tidsplan og gennemgang af baggrundsnotat.