

Chefmøde (Chefmøde)

28-04-2021 08:50

Virtuelt

Information:

Pkt. 1 kl. 8.50-9.05 Jakob Flou Kristensen og Vibeke Jørgensen

Pkt. 2 kl. 9.05-9.20 Lise Hanghøj og Mathilde Gråkjær Petersen

Pkt. 3 kl. 9.20-9.35 Sara Holst, Helle Rasmussen

Pkt. 4 kl. 9.35-9.50 Vibeke Dahmen

Pkt. 5 kl. 9.50-10.05 Jens Trads

Pkt. 6 kl. 10.05-10.20 Henrik Rudfeld

Pkt. 7 kl. 10.20-10.25

Indhold

Punkt 1: Ny mødestruktur i MSO (ny organisation).....	1
Beslutning for Punkt 1: Ny mødestruktur i MSO (ny organisation).....	1
Punkt 2: Indretningsprincipper og hjemmearbejde.....	1
Beslutning for Punkt 2: Indretningsprincipper og hjemmearbejde.....	1
Punkt 3: Ny organisering af uddannelsesområdet.....	2
Beslutning for Punkt 3: Ny organisering af uddannelsesområdet.....	2
Punkt 4: Organisering af nattevagter i hjemmeplejen.....	3
Beslutning for Punkt 4: Organisering af nattevagter i hjemmeplejen.....	3
Punkt 5: Besparelser til budget 2022.....	3
Beslutning for Punkt 5: Besparelser til budget 2022.....	3
Punkt 7: Eventuelt.....	3
Beslutning for Punkt 7: Eventuelt.....	3

Punkt 1: Ny mødestruktur i MSO (ny organisation)

Beslutning for Punkt 1: Ny mødestruktur i MSO (ny organisation)

Chefteamet:

- Besluttede den videre proces med nedenstående justeringer, herunder forlængelse af den nuværende mødestruktur frem til 1. august, dvs. fortsættelse af tværgående chefmøder og møderne i onboarding-processen.
- Drøftede og kvalificerede forslaget til mødestruktur med bemærkninger:
 - Mulighed for råderum i møderne i den enkelte forvaltning. I opstarten kan der være behov for hyppigere mødefrekvens i nogle sammenhænge.
 - Opstille to spor af møder – drift og strategiske/udviklende møder. Dog med en opmærksomhed på, at drift og udvikling altid skal ses i en sammenhæng.
 - Aktiv brug af de virtuelle mødemuligheder – evt. ved behov for at CT drøfter en konkret sag udenfor normal møderække.
 - Genbesøg i tidligere beslutninger om effektive møder.
 - Simple, korte og skarpe formuleringer på hvad vi vil med møderne. Ikke lange kommissorier!
 - Deltagerkreds:
Til RM/CT-møderne ønskes en snæver kreds (rådmænd, direktør, forvaltningschefer). Hvordan kvartalsmøderne præcis skal bruges skal drøftes yderligere - inden afklaring af deltagerkreds. Nyt navn til "stabsmødet" skal genovervejes inkl. deltagerkreds. Yderligere drøftes i næste runde.
 - Proces:
Chefteamet ønsker en kortere proces, hvor justeret oplæg drøftes igen i CT inden tværgående chefmøde og herefter endelig beslutning. Oplægget drøftes ikke på strategisk møde.

Integration og bemanning af styregrupper drøftes på CT-mødet den 21. maj. Her drøftes eks. Økonomistyregruppen, hvor Niels Jørgen ønsker at fastholde gruppen året ud. Thune har ønske om en deltager fra S&U i Økonomistyregruppen. Hosea ønsker at sundhedsfaglig styregruppe og Udvalget for kvalitet og læring tænkes mere sammen.

HR fremsender et opdateret bud til et kommende chefmøde.

Punkt 2: Indretningsprincipper og hjemmearbejde

Beslutning for Punkt 2: Indretningsprincipper og hjemmearbejde

Chefteamet besluttede:

- At indretningsprincipperne er gældende for de fremtidige arbejdspladser – bilag 1
- Rammer og principper for hjemmearbejde i MSO jf. bilag 2
- At nødvendigt udstyr består som udgangspunkt af det nævnte udstyr i bilag 2, men afgøres af nærmeste leder i de konkrete tilfælde
- At udstyret finansieres af nærmeste leder

- At der afholdes dialogmøde med kontorcheferne omkring G2
- At nedsætte en arbejdsgruppe vedr. hjemmearbejde til bl.a. risikostyring på og udvikling af systematisk APV af hjemmearbejdspladser
- At der indføres konfliktfri-zone under "kend dit kontor" det første år – herefter evaluering
- At der skal afholdes inspirationsmøde omkring den fremtidige administrative arbejdsplads

Chefteamet ønsker at den enkelte leder kan afgøre pakken af udstyr i konkrete tilfælde, så det fungerer som inspirationsliste.

Hvis der skal laves ombygninger, er det arbejdsgruppen, som indstiller disse til chefteamet, der skal godkende dem, før igangsættelse af arbejdet – såfremt arbejdet skal finansieres centralt.

Ift. indretningsprincipper skal vi med varsomhed implementere disse, og kun anvende dem hvis der reelt er brug for det. Fx p-pladser udarbejdes der ikke generelle retningslinjer, men lokale regler det enkelte sted (eks. Møllestien).

Der udarbejdes dialogmateriale til ledere om hjemmearbejde – og her er det vigtigt også at have "fællesskabet" med, når man arbejder hjemmefra.

Herudover skal der være fokus på at komme tilbage til arbejdspladsen. Der er en indstilling på vej til HMU.

Punkt 3: Ny organisering af uddannelsesområdet

Beslutning for Punkt 3: Ny organisering af uddannelsesområdet

Chefteamet besluttede:

- At den nye organisering på uddannelsesområdet (Bilag: Uddannelsesområdet i ny organisation) danner fælles ramme for uddannelsesopgaven, som udfyldes lokalt i tæt samarbejde med uddannelseskonsulenterne for elever og studerende.
- At organiseringen for uddannelse af studerende fremover samles i et lederteam pr. distrikt. Lederteamet får overordnet ansvar for uddannelsesopgaven:
 - **Model a, hvor et ledelsesteam har både faglig ledelse og personaleledelse** eller
 - Model b, hvor et ledelsesteam alene har faglig ledelse og hvor det efter en periode evalueres om ledelsesteamet også skal have personaleledelse. Indtil videre er personaleledelse hos forskellige ledere
- At driftscheferne i de enkelte distrikter sikrer, at distriktet har et lederteam og står for udvælgelse og sammensætning af lederteamet.
- At HR arbejder videre med forslag til økonomimodel vedr. aflønning af kliniske vejledere.
- At nuværende model for organisering af uddannelsesområdet for SOSU-uddannelserne videreføres. Praktikvejledere fortsætter som udgangspunkt deres nuværende placering og ledelsesmæssige reference.
- At der er en lokal proces vedr. placering af praktikvejledere, kliniske vejledere og undervisere efter fælles ramme og i dialog med medarbejder, leder og lokal uddannelseskonsulent.

- At der på det fælles, overordnede niveau arbejdes efter samme mål og principper som i dag i forhold til fx. kvalitet, samarbejde og koordinering.

Chefteamet besluttede model a og en hurtig proces ift. afklaring inden sommerferien. Chefteamet tager en strategisk drøftelse af de nævnte spor og området evalueres i starten af 2022.

Punkt 4: Organisering af nattevagter i hjemmeplejen

Beslutning for Punkt 4: Organisering af nattevagter i hjemmeplejen

Chefteamet besluttede:

- At nattevagterne i hjemmeplejen samles under én leder pr. distrikt, der ligeledes har ledelse af et dagvagtteam. Samtidig ledes aftenteamet af en lederkollega.
- At der gennemføres en evaluering af organiseringen af nattevagterne i 2022, når den valgte model er prøvet af. Evalueringen skal sætte fokus på social kapital, ledertrivsel samt sammenhængende borgerforløb.
- At der på ledelsesniveau etableres et systematisk samarbejde mellem nattevagterne i hjemmeplejen og natsygeplejen.

Koncept for evaluering udarbejdes i samarbejde mellem arbejdsmiljøorganisationen-/driftschef/stab/kvalitet.

Implementeringsstyregruppen drøfter emnet torsdag. Vibeke gør kommunikation klar og sender til HD til godkendelse.

Punkt 5: Besparelser til budget 2022

Beslutning for Punkt 5: Besparelser til budget 2022

Chefteamet:

- Vedtog sparekataloget med de nævnte justeringer i initiativerne og deres indbyrdes tyngde.

Forslagene på "Medarbejderomsætning", "plustid i hjemmeplejen" og "Jobbank" tages ud af sparekataloget og fordeles som grønthøster efter budget.

Øvrige emner blev drøftet og fastholdes.

Økonomi justerer.

Punkt 7: Eventuelt

Kommende møder

Beslutning for Punkt 7: Eventuelt

Kommende møder - drøftet