

Mit personlige medarbejdergrundlag (PMG)

Åben indstilling
 Lukket indstilling

Sagsbehandler:
Vibeke Jørgensen

Afdeling/Ansvarlig leder:
HR, Vibeke Sjøgreen

Chefteammøde den 6. marts 2020

Mødedeltagere:

Vibeke Jørgensen

Baggrund

I efteråret 2019 er der gennemført prøvehandlinger med Mit personlige medarbejdergrundlag (PMG) i alle områder og afdelinger. Prøvehandlingerne er evalueret og samlet i vedlagte bilag 1. Sammenfattende har deltagerne i prøvehandlingerne vurderet, at Mit PMG har givet anledning til gode refleksioner om egen adfærd og samarbejdet med borger, samarbejdspartnere og kollegaer.

Evalueringerne er drøftet i HMU den 17. januar og på tværgående chefmøde den 18. februar 2020 sammen med indstillingens punkter 1 og 2.

Drøftelserne, særligt på tværgående chefmøde understøtter evalueringen og der var opbakning til indstillingen, som blev suppleret med følgende anbefalinger:

- Præciser formål og ramme, herunder tidsaspektet
- Understreg at processen og dialogerne i teamet er vigtig
- Fasthold metodefrihed & diversitet, så det matcher det enkelte område og team, andre processer og praksis
- Suppler det understøttende materiale med flere konkrete greb

Beslutninger

Chefteamet skal beslutte:

- At PMG i løbet af 2020 er et tema i TUS samtalerne
- At PMG integreres i introprogrammer, MUS mv.

Effekt

Målet er at alle medarbejder arbejder med deres adfærd og værdier;

- At den stærkere bevidsthed om egne værdier og egen adfærd bidrager til refleksioner og en endnu bedre opgaveløsning i tråd med Kærlig Kommune, Ledetrådene og Takt og Tone
- At der er en god adfærd i Teamet og blandt kollegaerne. Det skaber gode forhold for borgerne, de pårørende og medarbejderne imellem.

Opfølgning

Direktioner, kontorchefer mv. er ansvarlige for opfølgning, så alle medarbejdere i Sundhed og Omsorg i løbet af 2020 får udviklet et PMG. Status drøftes på kvartalsmøderne i 4. kvartal 2021, med fokus på at sikre, at alle medarbejdere har udarbejdet et PMG inden udgangen af 2020.

HR er ansvarlig for, at Mit PMG integreres i relevante materialer, herunder MUS, TUS, introprogrammer mv.

Øvrige stabe mv. integrerer "mit personlige medarbejdergrundlag" i relevante retningslinjer, procedurer mv.

HMU drøfter status på et møde i 1. kvartal 2021.

Kommunikation

Budskabet:

I 2020 udarbejder alle medarbejdere i Sundhed og Omsorg et personligt medarbejdergrundlag. Alle områder har afprøvet det og har positive erfaringer: "Det giver stolthed". "Det skaber nysgerrighed". "Vi har lært hinanden at kende på nye måder".

HR anbefaler god ledelsesopbakning, styrede processer og aftaler lokalt om, hvordan I vil gribe det an.

Læs mere her: <https://intranet.aarhuskommune.dk/documents/40172>

Kanaler:

- Det faglige hjørne i uge 11
- Intra: <https://intranet.aarhuskommune.dk/documents/40172> (opdateres i uge 11)
- Ekstern brandingside på www, hvor vi profilerer job- og karriereveje mv (forventet lancering august 2020)

Koordinering

Koordineret med Kommunikation v/ Svend Åge Mogensen

Koordineret med Udvikling v/ Maj Morgenstjerne

Direkte udgifter (tkr.)

2019	
2020	
2021	
2022	

Udgiften finansieres inden for:

- Afdelingens grundbudget
- Afdelingens opsparing
- MSO's fælles opsparing

Indirekte udgifter

Arbejdet sker som beskrevet og integreres i MUS og TUS.

PROCES

Evaluering og drøftelser i HMU og Tværgående chefgruppe

Januar, februar

Chefteam-møde

6. marts

Udmelding i CT's 5 minutter og på intra

Uge 11

Løbende opfølgning og sparring ved HR

2., 3. og 4. kvartal

Opfølgning på kvartalsmøder

4. kvartal 2020

HMU drøfter status

1. kvartal 2021

Referat

Chefteamet besluttede:

- At PMG i løbet af 2020 er et tema i TUS samtalerne
- At PMG integreres i introprogrammer, MUS mv.

Følgende obspunkter:

- Hver enkelt medarbejder udarbejder eget PMG, som kan koordineres i teamet.
- PMG tænkes ind i elevuddannelsen.
- Der arbejdes med en værktøjskasse/pakke på intra.
- Der skal arbejdes med at lette skriftligheden.
- Evalueres efter 1 år