

Evaluering og læring ifm. Corona-pandemien

Åben indstilling
 Lukket indstilling

Sagsbehandlere:
Mathilde Graakjær Pedersen
og Rikke Steen Andersen

Afdeling/Ansvarlig leder:
HR, Helle Rasmussen

Chefteammøde 26. juni 2020

Mødedeltagere:

Helle Rasmussen, Mathilde Graakjær Pedersen og Rikke Steen Andersen

Baggrund

I marts 2020 lukkede Danmark ned pga. Corona-pandemien – og dermed måtte også MSO omstille sig. Vi lagde arbejdsgange om og løste vores opgaver på nye måder, samarbejdede på nye måder - og med nogen, vi måske ikke havde samarbejdet med før.

Der har været flere ting ifm. Corona-pandemien, som var svære, og som krævede noget særligt af borgere, familier, medarbejdere og ledere – men det, denne evaluering i MSO har haft fokus på, er:

- Det uventede positive ift.:

- 1) borgere og samarbejdet med de pårørende,
- 2) organisering og ledelse og
- 3) arbejdsmiljø og trivsel.

Formålet med opsamlingen er at udvikle og forbedre praksis – i områder såvel som i forvaltning – og at implementere ny praksis, som kan understøtte strategien

- Det, vi sagtens kan fortsætte med at gøre - også efter Corona.

HMU, LMU'erne, arbejdsmiljøgrupperne, udvalgene for kvalitet og læring, ledere og medarbejdere har været inviteret til at samle læring ind. Der lægges i spørgeguiden op til en stillingtagen til, hvilke initiativer der kan igangsættes lokalt, og hvilke der kræver fælles rammer.

Evaluering er en generel evaluering og går ikke i dybden med enkelte områder. Nærmere evaluering af bestemte områder kan foregå i næste fase eller gennemføres af den ansvarlige afdeling.

Sideløbende med denne opsamling pågår der et erfaringsindsamlingsarbejde på tværs af AaK (ved BA) og specifikt ift. kriseberedskab og -håndtering (ved Hanne Linnemann / Lone Jelle).

Beslutninger

Chefteamet skal beslutte:

- Anbefalingerne i bilag: Chefteamet anbefales **at læse side 1 - 9**
- Om nogle læringspunkter kalder på en dybere undersøgelse efter sommerferien.

Effekt

Opsamlingen med fokus på læring og det, vi bør bevare efter Corona-perioden, har til formål at forbedre praksis. I både områder og forvaltning.

Særligt vil forbedret praksis i områderne have direkte og positiv betydning for borgerne.

Der skal i løbet af 2020 og 2021 evalueres på de besluttede forandringer – mhp. at undersøge, om forandringerne faktisk har været forbedringer, og for at undersøge, om noget skal justeres.

Opfølgning

Det er en risiko, at medarbejdere og ledere – uagtet gode ønsker om forandret praksis – falder tilbage i gammel praksis. Det kalder på:

- At det, der anbefales at bevare, er det, der:
 - 1) opleves mest positivt / vigtigt og
 - 2) synes mest muligt at bevare
- At der i en længere periode er vedvarende ledelsesopmærksomhed på at fastholde visionerne

Der følges op lokalt på områdeledelsesmøder / afdelingsmøder i andet halvår 2020 – og der samles op på erfaringer på årets første strategiske møde i 2021.

Kommunikation

De anbefalinger, CT lægger fast, meldes ud:

- til områdechefer og kontorchefer, der orienterer ledere, forstandere og medarbejdere (HR)
- via "Det faglige hjørne" (Kommunikation)

Koordinering

Koordineret med Kommunikation og analyse

Direkte udgifter (tkr.)

2019	
2020	
2021	
2022	

Udgiften finansieres inden for:

- Afdelingens grundbudget
- Afdelingens opsparring
- MSO's fælles opsparring

Indirekte udgifter

PROCES

Forud for CT-indstilling

●
Drøftelser i CT, på HMU, med tværgående chefer og kontorchefer

Chefteam-møde

●
26. juni 2020

Evt. fase II

●
Efter sommerferien 2020

Implementering og lokal evaluering

●
Aug. – dec. 2020

Fælles evaluering og status

●
Første strategiske møde i 2021

Implementering

●
2021

Referat

Chefteamet besluttede:

- Der var ros for det udarbejde oplæg om anbefalingerne i bilaget med følgende kommentarer:
- Det må være HR der er den primære ansvarlige ifht hvor virtuelle møder anbefales brugt fremover: Digitalisering skal understøtte de bedst egnede faciliteter. OBS på megen larm og støj ved nuværende møder.
- Der stilles som udgangspunkt ikke yderligere inventar til rådighed til en hjemmearbejdsplads.
Supplering: Der skal dog være opmærksomhed på, at Arbejdstilsynet bl.a. skriver følgende om hjemmearbejde:
Arbejds miljølovgivningen regulerer ikke omfanget af den ansattes arbejde i hjemmet. Omfanget fremgår derimod af aftaler mellem virksomheden og den ansatte, kollektive aftaler eller traditioner, der er Arbejdstilsynet uvedkommende
Hjemmearbejdspladsen skal have passende inventar, så arbejdet kan udføres forsvarligt. Det betyder bl.a., at inventaret skal passe til den ansatte, der bruger det (2, 7)
Reglerne om arbejde ved en skærm gælder, når den ansatte arbejder hjemme, hvis skærmarbejdet i hjemmet udføres regelmæssigt og svarer til mindst én arbejdsdag om ugen eller ca. 2 timer eller mere stort set hver arbejdsdag.