

Sundhed, Omsorg og Handicap - udviklingsaftale for 2023

I udviklingsaftalen fremgår det, hvilke udviklingsmål Sundheds-, Omsorgs- og Handicapområdet vil arbejde med i 2023. Udviklingsmålene skal bidrage til:

- realiseringen af Skanderborg Kommunes Byråds politikker, forandringer og standarder
- fortsat udvikling af samarbejdet med andre dele af det kommunale fællesskab og andre relevante parter – eksempelvis frivillige, private aktører, interesseorganisationer, andre kommuner og Region Midtjylland
- realisering af Sundheds-, Omsorgs- og Handicapområdet egne organisatoriske og faglige ambitioner til gavn for borgere, pårørende, medarbejdere og Skanderborg Kommune.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS (Direktionens Udviklingsspor). Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker og politiske beslutninger de enkelte mål knytter sig til.

Udviklingsaftalen for Sundheds-, Omsorgs- og Handicapområdet indgås mellem chefen for området og direktionen, og den udgør den overordnede og fælles ramme for de øvrige kontrakter på området. Denne rammesætning omfatter de kontrakter direktionen indgår med kontraktholderne og den aftale, som chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap indgår med chefen for Myndighed, Udvikling og Administration, der er daglig leder af Fagsekretariatet Sundhed, Omsorg og Handicap.

Den områdeansvarlige direktør og chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap vil i løbet af 2023 løbende drøfte status på de forskellige udviklingsområder, og sammen vil de i efteråret 2023 følge endelig op arbejdet med udviklingsaftalen for 2023.

Chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap vil via dagsordenssætning i de forskellige lokale og fælles mødefora i Sundhed, Omsorg og Handicap løbende følge op på kontrakterne på området - ligesom der i forskellige ledelsesfora vil være en løbende videndeling, erfaringsudveksling og koordinering på tværs med henblik på fælles læring, udvikling af de faglige indsatser og effektiviseringer.

Indhold

Udviklingsmål for den samlede chefgruppe.....	3
Udvikling af chefgruppen i Sundhed, Omsorg og Handicap	3
Velfærdsteknologi og digitalisering.....	4
Udviklingsmål på tværs af sundhed og omsorgsområdet.....	5
Faste tværfaglige teams	5
Udviklingsmål på tværs af handicap- og socialpsykiatriområdet	9
Udvikling af det samlede handicapområde.....	9
Lokale udviklingsmål i kontrakterne.....	11
God modtagelse – udvikling af styrket fælles introduktion	11
Forebyggelse og håndtering af sygefravær	11
Realisering af Plejeboligplanen.....	12
Udviklingsmål på tværs af fagområder	14
Fokus på gode overgange mellem Arbejdsmarked og Social samt Sundhed, Omsorg og Handicap	14
Udfordringsret og -pligt	15
Mødekultur og mødeform	15

Udviklingsmål for den samlede chefgruppe

Udvikling af chefgruppen i Sundhed, Omsorg og Handicap

Cheferne i Sundhed, Omsorg og Handicap vil i 2023 arbejde med udvikling af chefgruppen på området. Arbejdet foregår med afsæt i spor 2 i Direktionens UdviklingsSpør (DUS) - "God ledelse og en bæredygtig organisation".

Formålet er:

- En fælles overordnet kurs, koordinering og commitment og dermed et grundlag for, at vi kan løse vores drifts- og udviklingsopgaver bedst muligt til gavn for borgere, medarbejdere og ledere.
- At understøtte kontraktområderne i både drift og udvikling
- At skabe velfungerende struktur, processer og kultur

Aktiviteter/opgaver

Chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap vil sammen med chefgruppen:

- Afstemme hvad "fællesskab" betyder, herunder
 - Hvordan vi tager del i fællesskabet gennem både ledelse og følgeskab
 - En bevidst og struktureret afstemning af - hvornår vi arbejder strategisk (sætter kursen) og hvornår vi arbejder med konkrete opgaver.
 - Et kontinuerligt fokus på og afklaring af – hvad arbejder vi med i det store fællesskab, i mindre fællesskaber og lokalt.
 - Tydeliggøre roller i de mindre fællesskaber.
- Arbejde målrettet og modigt med at give og tage følgeskab. Her vil vi kontinuerligt have fokus på at skabe et stadig større kendskab til hinandens områder, opgaver og forudsætninger.
- Arbejde med fælles ledelsesudvikling i chefgruppen, f.eks. med fokus på distribueret ledelse og ledelsesmæssig generøsitet.

Udvikle tydelig og meningsskabende mødestruktur og -kultur, der understøtter en dynamisk arbejdsform omkring koordineringen af opgaver.

- Sikre relevante møder
- Sikre at møderne skaber mulighed for udvikling, opfølgning, sparring og koordinering.

Opfølgning

Der følges op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til aftale 2024. Opfølgningen foregår i chefgruppen.

Velfærdsteknologi og digitalisering

Alle områder i Sundhed, Omsorg og Handicap vil arbejde videre med implementering af velfærdsteknologi og digitalisering. Arbejdet foregår med afsæt i spor 7 i Budget 2023 ”Fastholdelse og rekruttering” samt principperne i Socialpolitik og Værdighedspolitik for ældreområdet.

Formålet med arbejdet er,

- at understøtte borgerne i at være uafhængige af kommunal hjælp i størst muligt omfang.
- at implementere løsninger, der kan udvikle, understøtte og effektivisere vores organisation og opgaveløsning for derigennem at reducere udfordringerne fra den aktuelle og fremtidige mangel på arbejdskraft.

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Implementere Dialognet på Sundheds- og Omsorgsområdet (Dialognet er et system til intern og ekstern kommunikation).
- Levere flere ydelser digitalt/virtuelt. Dette vil blandt andet foregå med implementering af VitaComm (system til virtuel hjemmepleje og sygepleje). Målet er, at vi ved årets udgang kontinuerligt har 125 borgere i virtuelle forløb.
- Arbejde med relevante elementer af de 10 cases fra KL som central inspiration.
- Arbejde ind i en fælles model/struktur for arbejdet sammen med IT, Digitalisering og Forretningsudvikling samt andre relevante fagområder på tværs af kommunen.
- Afprøve en ny team-app til skabe overblik over og sikre deling af opgaver i et hjemmeplejeteam.
- Være opmærksomme på borgere, der er udfordret af de digitale løsninger.

Opfølgning

Der følges op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om revideret mål til aftale 2024. Dette sker endvidere med afsæt i eventuelle politiske beslutninger på området. Opfølgningen foregår i samarbejde med de respektive parter i arbejdet.

Udviklingsmål på tværs af sundhed og omsorgsområdet

Faste tværfaglige teams

Cheferne på Sundheds- og Omsorgsområdet vil arbejde med udviklingen af faste tværfaglige teams. Arbejdet foregår med afsæt i budget 2023 - spor 6 Ældreplejen og plejeboligkapaciteten samt forandring 10: Forsøg med ændret organisering og styring i hjemmeplejen.

En ændret organisering af hjemmeplejen skal sikre, at hverdagen bliver bedre for de borgere, der modtager hjemmepleje og samtidig skabe større arbejdsglæde blandt medarbejderne.

Erfaringer fra Holland, Sverige og Danmark peger på en organisering af hjemmeplejen i faste tværfaglige teams. Det **faste** team er med til at give borgerne mere nærvær og kontinuitet i plejen. Det **tværfaglige** team giver et større råderum for medarbejderne til at lade borgernes individuelle behov bestemme omsorgen, plejen og rehabiliteringen og hermed ansvaret for at sætte de rette kompetencer i spil. Medarbejdernes arbejdsglæde bliver større, når der er selvstændighed i arbejdet og ansvar for den sammenhængende pleje.

Arbejdet i Skanderborg Kommune tager afsæt i erfaringer, forskning og afprøvninger af faste tværfaglige teams, herunder hvilken organisering, faglig og styringsmæssig praksis og kulturforandring, der skaber gode betingelser for arbejdet i hjemmeplejen.

Den ny ældrelov og sundhedsreformen kan desuden ændre væsentligt på rammerne for kommunernes levering af hjemmepleje. Derfor vil arbejdet følge indhold og konklusioner fra den nye lovgivning.

Målsætninger

En ny organisering af hjemmeplejen i Skanderborg Kommune skal have som mål at:

- Øge kontinuiteten i indsatserne for den enkelte borger
- Øge kvaliteten af den tværfaglige indsats for den enkelte borger
- Øge værdigheden og selvbestemmelsen hos borgere, der modtager hjemmepleje
- Øge selvhjulpenhed hos borgere, der modtager hjemmepleje
- Øge arbejdsglæde og medindflydelse i arbejdsdagen for medarbejderne i hjemmeplejen

At nå målene kræver forandringer på flere niveauer, herunder styringsrammer, teamstrukturer, aktiviteter og kultur hos ledere og medarbejdere i hjemmeplejen.

Der formuleres konkrete effektmål i løbet af projektets periode i takt med at styregruppen og eventuelle mindre arbejdsgrupper bliver klogere.

Opgaven og organisering af projektarbejdet

Opgaven er at afprøve om og hvordan vi gennem faste tværfaglige teams kan øge kontinuiteten i hjemmeplejen og fremme borgernes selvhjulpethed, værdighed og selvbestemmelse ved at øge medarbejdernes faglige råderum og medindflydelse på egen arbejdsdag.

VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, har undersøgt hvilke elementer eller dimensioner, der bør bringes i spil ved overgangen til faste tværfaglige teams og er, ind til videre, landet på ni. Ni dimensioner man som organisation er nødt til at forholde sig til i løbet af processen. Der er ikke nogen kronologisk orden i de ni dimensioner; alle dimensioner hænger sammen og kommer i spil på forskellige tidspunkter i processen.

VIVEs ni dimensioner:

Teamdannelse og selvstyre	Hvilke medarbejdere skal med i teamet? Hvor stort skal teamet være? Skal medarbejderne sidde sammen fysisk eller blot mødes til tværfaglige møder? Hvor meget selvstyre skal medarbejderne have? Snakker vi daglig planlægning, eller går vi 'all in' med selvledelse, vagtplanlægning mv.
Kompetenceudvikling	Hvordan klædes medarbejderne på til at gå fra en traditionel organisering til en organisering baseret på tværfaglighed? Det kræver meget at komme godt i gang med teamdannelsen og opnå kompetencer til at arbejde godt tværfagligt sammen i hverdagen, have overblik over planlægningen af hverdagen, håndtering af sygdom mv.
Tværfaglighed	Samarbejdet på tværs af faggrænser er altafgørende for et godt resultat. Især er det vigtigt at få sygeplejerskerne tættere på i hverdagen og ind i et tæt samarbejde med social- og sundhedsmedarbejdere.
Ledelse	Ledelsesrummet ændres og skal falde på plads på en ny måde. Det kræver støtte til de ledere, der er i det. Lederen får en ny rolle i forhold til faglig ledelse og koordinering imellem medarbejderne i teamet. Samtidig skal de skabe en klar ramme for, hvad der forventes af teamet og hjælpe teamet til at handle, hvis noget halter.

Planlægning og systemunderstøttelse	Det viser sig ofte, at de systemer, man har i hjemmeplejen, ikke understøtter planlægning i en decentral hverdag. Der er behov for systemudvikling og nye redskaber til at håndtere hverdagen ude i borgerens hjem. Det kan være, at der er brug for at kunne orientere sine kolleger, hvis der opstår ledig tid?
Visitation	Der er behov for en visitation, der er tættere på borgeren og det faglige arbejde. En visitation, der er i tæt dialog med plejen om justeringer af ydelser. Visitationen hænger tæt sammen med økonomistyring.
Økonomistyring	Der er behov for en mere fleksibel økonomistyring, der kan bruges i en decentral kontekst. Samtidig er det nødvendigt at sikre, at økonomien ikke løber løbsk.
Rehabilitering	Rehabilitering fremstår mange steder som en vigtig motor for at holde styr på økonomien. Det handler om at få borgerne ned i ydelsesniveau og samtidig gøre dem mere selvhjulpne. Det handler om, hvordan rehabilitering kommer ind i hverdagen, i den daglige, kontinuerlige relation mellem personalet og borgere/pårørende.
Borger- og pårørendesamarbejde	På det organisatoriske plan handler det om inddragelse gennem borgerrejser, borgerpanel og følgegrupper. Men det vigtigste samarbejde foregår i hjemmet. Det er den kontinuerlige dialog, som medarbejderne kan have med borgerne i hjemmet. Det handler om at lære borgeren at kende, lære deres ønsker og motivation at kende og vide, hvordan man kan hjælpe dem med at aktivere sig selv i hverdagen.

Det er styregruppens ansvar at sikre, at alle dimensioner bliver afdækket samt igangsætte projektets aktiviteter – herunder sikre, at aktiviteter og prøvehandlinger bidrager til at opfylde projektets formål.

Projektet organiseres med fokus på at sikre både en fælles retning i arbejdet og ejerskab i organisationen hos både chefer, ledere og medarbejdere i alle relevante kontraktområder.

Projektejer	Morten Ilsøe
Styregruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Morten Ilsøe, chef for Sundhed, Omsorg og handicap - formand • Chef for Myndighed, Udvikling og Administration (vakant) • Jeanett Søborg, chef for plejedistrikt Skanderborg • Jette Risager, chef for plejedistrikt Galten • Lars Dankert Jakobsen, chef for plejedistrikt Hørning • Birte M. Andersen, chef for plejedistrikt Ry • Tina Frank, chef for Aktivitet og Træning • Majbritt Landbo, FTR FOA • Mette Raffo, FTR DSR • Helene Munk Andersen, TR Ergoterapeutforeningen • Thomas Wonge, TR Danske Fysioterapeuter
Projektkoordinator	Astrid Klarskov Egebjerg, Udviklingskonsulent i Fagsekretariatet SOH
Arbejdsgrupper	
Interressenter	<ul style="list-style-type: none"> • Sundheds- og Omsorgsudvalget • Seniorrådet • Vores Køkken • MED-udvalg

Opfølgning

Der følges op med en status på udvalgsmødet i maj 2023 mhp. om vi på dette tidspunkt kan se, at arbejdet med faste tværfaglige teams fordrer en forandring i budget 2024. Herudover følges der op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om revideret mål til aftale 2024. Opfølgningen foregår i samarbejde med de respektive parter i arbejdet.

Udviklingsmål på tværs af handicap- og socialpsykiatriområdet

Udvikling af det samlede handicapområde

Handicapområdet vil i 2023 arbejde videre med afklaring af mulige tiltag, der knytter sig til specifikke områder i udviklingsplanen på handicapområdet. Arbejdet foregår på baggrund af:

- Politisk forandring 36 fra Budget 2021 – 2024: En helhedsplan på handicapområdet med afsæt i faglige og økonomiske forudsætninger og prioriteringer. I henhold til beslutning i Socialudvalget den 4. maj 2021 kaldes planen fremadrettet udviklingsplan på handicapområdet
- Politisk forandring 32 fra Budget 2022 – 2025: Afklaring af muligheder, rammer og finansiering i forhold til etablering af midlertidige boliger efter Servicelovens § 107 til udredning af støttebehov og botræning.
- Spor 6 i Budget 2023 – 2026 – delindsatsen: Bygningsmæssige rammer i botilbuddet landsbyen Sølund

Formålet er:

- at håndtere strukturelle udfordringer i forhold til behov og efterspørgsel på voksenhandicapområdet, som bl.a. har betydet og fortsat betyder udvikling af målgruppen i Landsbyen Sølund.

Det forventes, at udviklingsmålet vil være flerårigt, og at målet vil blive justeret og tilpasset i forbindelse med den årlige udformning og godkendelse af kontrakter og aftaler.

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Med afsæt i udviklingsplanen på handicapområdet arbejde med følgende tre spor:
 - Håndtering af akutte udfordringer på Sølund (botilbud, AC og STU)
 - Midlertidige boliger efter Servicelovens § 107
 - Udvikling af det samlede handicapområdet på længere sigt (herunder AC)
- Arbejde for etablering af en tydelig strategisk retning. Dette vil blandt andet foregå via scenarier, der beskriver mulige udfaldsrum, konsekvenser og handlemuligheder.
- Samarbejde med de øvrige kommunale områder og udvikle dialogen med de relevante eksterne samarbejdspartnere og tilsynsmyndigheder.
- Løbende følge status på arbejdet med henblik på sikring af fremdrift og eventuelle justeringer i aktiviteter og rammer.
- Sikre koblingen til det politiske system – herunder skriftlige orienteringer samt grundlag for politiske drøftelser og beslutninger.

Hvilke samarbejds- og dialogpartnere der kan og skal inddrages, vil blive afklaret i forbindelse med arbejdet med de enkelte områder. Der vil være en opmærksomhed på, at der kan være behov for dialog og forventningsafstemning med køberkommuner, Region Midtjylland og de respektive tilsynsmyndigheder.

Opfølgning

Status for opnåelse af målsætninger og gennemførelse af aktiviteter evalueres i 3. og 4. kvartal 2023 med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om revideret mål til aftale 2024. Dette sker endvidere med afsæt i eventuelle politiske beslutninger på området. Opfølgningen foregår i samarbejde med de respektive parter i arbejdet.



Lokale udviklingsmål i kontrakterne

God modtagelse – udvikling af styrket fælles introduktion

Som en del af DUS og vores fokus på fastholdelse og rekruttering, så vil vi arbejde videre med God modtagelse, da vi ved, at en god start på et nyt job er afgørende for, om man hurtigt kommer til at trives og, om man bliver i jobbet.

Alle kontraktområder i SOH vil arbejde med dette fokusområde. Cheferne i S&O vil samarbejde med Fagsekretariatet om en fælles indsats i forhold til at udvikle God modtagelse og fælles introduktionsforløb på udvalgte områder.

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Arbejde med etablering af faste fælles introduktionsarrangementer for nye medarbejdere.
Indhold: sygeplejeområdet, dokumentation/den røde tråd/Cura, rehabilitering, den gode spiseoplevelse, arbejdsmiljø, forflytninger mv.

Forebyggelse og håndtering af sygefravær

Området Sundhed, Omsorg og Handicap vil i 2023 arbejde med forebyggelse og håndtering af sygefraværet. Arbejdet foregår på baggrund af:

- Forandring 30 i Budget 2021 – 2024 som fastlægger, at der skal være en øget indsats for at reducere sygefraværet
- Direktionens UdviklingsSpør 2023

I arbejdet vil der være en opmærksomhed på, at udfordringerne ikke alene kan ses som særskilte lokale problematikker, men i høj grad skal ses og håndteres i sammenhæng med andre udfordringer og målsætninger. Dette er blandt andet udfordringen på de store velfærdsområder med at fastholde og rekruttere medarbejdere og ledere samt rammerne for at udøve god og bæredygtig ledelse.

Der er udarbejdet konkrete udviklingsmål vedrørende forebyggelse og sygefravær i kontrakter og aftaler på området Sundhed, Omsorg og Handicap.

Aktiviteter

Chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap vil:

- Ledelsesmæssigt understøtte samarbejdet og dialogen med øvrige relevante kommunale områder og funktioner.
- Løbende følge status på arbejdet med henblik på sikring af fremdrift og eventuelle justeringer i aktiviteter og rammer. Denne løbende opfølgning vil blandt andet forgå i forbindelse med chefgruppemøder, individuelle møder med kontraktholdere og møderne med OMU i Sundhed, Omsorg og Handicap.

Opfølgning

Status for opnåelse af målsætninger og gennemførelse af aktiviteter evalueres i 3. og 4. kvartal 2023 med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til aftaler og kontrakter i 2023.

Realisering af Plejeboligplanen

Byggeri Dagmargården

Ejere: Plejedistrikt Skanderborg og Fagsekretariatet SOH (andre interne involveret – A&T, Vores Køkken. Eksterne partnere: Skanderborg Andelsboligforening)

Aktiviteter/opgaver

- Byggeledelse
- Ibrugtagning/indflytning
 - Kulturarbejde
 - Organisering
 - Tværfagligt samarbejde
 - Koordinering m. Vores Køkken og A&T
 - Rekruttering
- Kommunikation og samarbejde med beboerne på Udsigten og deres familier
- Kommunikation og samarbejde med det nære lokalsamfund

Opgaverne vil primært blive løst lokalt i plejedistriktet, men i et tæt samarbejdet med relevante samarbejdspartnere i Fagsekretariatet.

Samling af midlertidige pladser

Ejerskab: Fagchefen, chef for A&T, Niels Diedrichsen, og Jeanett Søborg

Byrådet har i forbindelse med Plejeboligplanen besluttet, at samle alle kommunens akutpladser, døgnrehabiliterings-/genoptræningspladser og korttidspladser på Kildegården. Det forudsætter, at Udsigten på Kildegården omdannes fra at være plejeboliger til at være MDO pladser.

Beboerne i Udsigten tilbydes flytning til de nye boliger på Dagmargården, når disse er færdige januar 2024.

Herefter kan samlingen af alle MDO-pladserne realiseres.

Aktiviteter/opgaver

- Koordinering af arbejdet pga. afhængighed mellem byggeri ved Dagmargården og etablering af MDO på Kildegården.
- Anlægsarbejde på Kildegården.
- Ibrugtagning/indflytning
 - Kulturarbejde
 - Organisering
 - Tværfagligt samarbejde
 - Koordinering m. Vores Køkken og Plejedistrikt Skanderborg
 - Rekruttering
- Flytning af pladser fra Galten, Hørning og Dalbogård
- Kommunikation og samarbejde med beboere og deres familier
- Kommunikation og samarbejde med det nære lokalsamfund

Byggeri Galten

Ejere: Fagchefen, chefen for Plejedistrikt Galten og Fagsekretariatet SOH (andre interne involverede – A&T, Vores Køkken, Anlæg og Ejendomme)

Aktiviteter/opgaver

- Bygherre og byggeledelse
- Midlertidig genhusning af indsatser (koordinering m. Vores Køkken og A&T)
- Ibrugtagning/indflytning
 - Kulturarbejde
 - Organisering
 - Tværfagligt samarbejde
 - Rekruttering
- Kommunikation og samarbejde med beboere og deres familier
- Kommunikation og samarbejde med det nære lokalsamfund

Udviklingsmål på tværs af fagområder

Fokus på gode overgange mellem Arbejdsmarked og Social samt Sundhed, Omsorg og Handicap

Med afsæt i implementering af Voksenudredningsmetoden (VUM 2.0) og Fælles Faglige Begreber (FFB) vil vi styrke overgangene for borgerne mellem fagsekretariatene, så borgerne oplever sammenhængene forløb uanset skift i forsørgelsesgrundlaget. Fokus er at sikre en koordineret indsats mellem myndighedsområderne, der skal understøtte borgerne, således de får en koordineret sammenhængende overgang på bevillinger og den koordinerede sagsbehandling. Arbejdet med gode overgange kan samtidig være en del af Skanderborg Kommunes forberedende arbejde til arbejdet med den kommende hovedlov.

Det politiske og strategiske afsæt

Det indgår som en del af DUS, at der skal udvikles fælles mål på tværs af aftaleholdere.

Udviklingsmål

Borgere der tilkendes førtidspension skal opleve en helhedsorienteret, sammenhængende og koordineret overgang, med afsæt i implementering af Voksenudredningsmetoden (VUM 2.0) og Fælles Faglige Begreber (FFB).

Forventede virkninger for borgeren

At borgerne har sammenhængende forløb, selvom der sker et skifte i forsørgelsesgrundlag

Tidsperspektiv

Der arbejdes med udviklingsmålet i løbet af 2023, men udviklingsmålet vil være flerårigt.

Aktiviteter:

- Der nedsættes en arbejdsgruppe på tværs af myndighedsafdelinger i Arbejdsmarked og Social samt Sundhed, Omsorg og Handicap, med fokus på afklaring af eksisterende samarbejdsflader og tilpasning af disse på myndighedsniveau i 1. kvartal 2023.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Der følges op på udviklingsmålet ved at der to gange årligt – i juni og december – udarbejdes en struktureret opfølgning på de overleverede sager.

Udfordringsret og -pligt

Mødekultur og mødeform

Som relativ nyansat fagchef i Sundhed, Omsorg og Handicap oplever jeg, at der holdes rigtig mange møder i Skanderborg Kommune, herunder mange møder om møder. Med det mener jeg møder til forberedelse af møder, dagsordensmøder, klæde mødedeltagere på til møder, opfølgingsmøder, koordinationsmøder osv.

Jeg er nysgerrig på, om alle disse mange møder reelt set i sidste ende giver merværdi for borgerne, eller om der i et eller andet omfang sker pseudoarbejde.

Der er/var en mødestruktur i SOH med to chefgrupper og to OMU'er. Jeg har aftalt med cheferne, at vi i højere grad vil fungere som en chefgruppe og have fælles chefmøder. Samtidig skal der også være små "cirkler" i chefgruppen, som defineres ud fra en given opgave eller et givent formål.

Vi skal sammen udvikle os som chefgruppe, og herunder også sammen udvikle en ny mødestruktur, -kultur og -form.

Jeg udfordrer de to OMU'er i SOH på, om det mon er det mest hensigtsmæssige og det mest udbytterige, at vi er opdelt på den måde. Jeg ser, at vi er mange der spilder meget tid på at vedligeholde, udvikle og drifte to sidestillede MEDudvalg, og jeg ser, at vi går glip af potentielle synergier på tvært af Handicap og Socialpsykiatri samt Sundhed og Omsorg.

Jeg arrangerer derfor et temamøde om en evt. sammenlægning af de to OMU'er med et efterfølgende beslutningspunkt på et ordinært fællesmøde mellem de to OMU'er. Temamødet afvikles i samarbejde med HR-afdelingen.

Jeg oplever, at langt de fleste møder afvikles meget traditionelt med en velforberedt dagsorden med sagsfremstillinger, indstillinger og bilag. Vi sidder rundt om bordet, og drøfter sagerne meget traditionelt. Det er en kendt, velfungerende og effektiv mødeform, men ikke til alle møder.

Jeg vil derfor arbejde på at udvikle mødeformen i og sammen med chefgruppen i SOH, samt i og sammen med OMU. Når jeg får værdifulde erfaringer, så vil jeg dele disse i koncernledelsen til inspiration på tværs af fagområder og måske også til brug i koncernledelsen. Nøgleord i dette udviklingsarbejde kunne f.eks. være: samskabte dagsordener på møderne, silent co-creation (stilhed som værktøj), rådføringsprocesser, walk and talk, distribueret ledelse/beslutningskraft osv.