

Udviklingskontrakt 2020 for Socialpsykiatrien

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og forandringer, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, og hvordan vi realiserer vores egne, lokale ambitioner.

Udviklingsmålene er formuleret på baggrund af lokal dialoger, dialog med andre fagområder og fælles dialoger i chefgrupperne på ældre og handicapområdet.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS. Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker, politiske beslutninger og DUS spor de enkelte mål knytter sig til. Endvidere vil DUS blive dagsordenssat i tværgående og lokale sammenhænge med henblik på, at udviklingssporene bliver tænkt ind og omsat i indsatserne på området.

Via dagsordenssætning i de forskellige lokale og fælles mødefora på ældre og handicapområdet vil der løbende blive fulgt op på kontrakter og aftale – 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.

De lokale mål i 2020

Socialpsykiatrien har i 2020 følgende lokale mål:

- Styrket kvalitet i Socialpsykiatrien.
- Optimal økonomi- og ressource styring i Socialpsykiatrien.

Fælles kontraktmål 2020 på ældre og handicapområdet

Endvidere vil vi i samarbejde med de øvrige kontraktholderområder på ældre og handicapområdet samt Fagsekretariatet Ældre og Handicap arbejde med fælles tværgående udviklingsmål, der indgår i udviklingskontrakterne på området.

Fælles mål på tværs af ældre og handicapområdet:

- Rekruttering og fastholdelse af personale på ældre, handicap og socialpsykiatriområdet
- Etablering af OmrådeMED udvalg på henholdsvis ældreområdet og handicap- og socialpsykiatriområdet

Styrket kvalitet i Socialpsykiatrien

Socialpsykiatrien vil fortsat arbejde med at styrke den fælles, faglige platform og den fælles forståelse af opgaven, som blev igangsat med udarbejdelse af en fælles beskrivelse af kerneopgaven. Udgangspunktet er at skabe en fælles kvalitetsforståelse på tværs af Socialpsykiatrien ved en øget brug af veldokumenterede recovery-orienterede og rehabiliterende metoder, som i højere grad bringer borgeren i centrum og øger borgerens mestringsevne og trivsel.

Der er tale om en helhedsorienteret indsats med fokus på sundhed, forebyggelse, helhed og sammenhæng, borgerens progression og udvikling samt på borgerens nærmiljø i form af familie og netværk, fritid, uddannelse og beskæftigelse.

Vi vil fortsætte arbejdet med implementering af gruppeforløb, som blev igangsat i 2019.

Det vi ønsker at opnå er:

- Styrkede kompetencer til at skabe vellykkede forandringer, der øger kvalitet og effekt i indsatsen
- Styrke den fælles faglige forståelse i forhold til recovery-orienteret rehabilitering.
- Mere systematik i indsatsen.
- Styrke det tværgående samarbejde med fokus på borgerens mål.

Som led i arbejdet med at styrke kvaliteten har Socialpsykiatrien valgt at søge et indsatsforløb ”Øget kvalitet i socialpsykiatrien” hos Socialstyrelsen. Under udarbejdelse af denne kontrakt fik vi tilsagn om at deltage i Socialstyrelsens forløb i 2020.

Udviklingsarbejdet skal under og efter indsatsforløbene understøtte følgende udvikling hos borgerne:

- Bedre trivsel, sundhed og mestring.
- Større aktiv deltagelse i lokalsamfundets almene fællesskaber.
- Større tilfredshed med indsatsen blandt borgerne samt deres familie og netværk.
- Flere borgere i socialpsykiatrien oplever et mindre behov for indgribende indsatser.
- Flere borgere kommer i uddannelse og i beskæftigelse.

Målsætningerne i forhold til de medvirkende tilbud er følgende:

- Styrket ledelsesmæssigt og organisatorisk grundlag for faglig udvikling.
- Højere fagligt niveau blandt ledere og medarbejdere.
- Mere systematisk og vidensbaseret praksis.
- Øget brug af veldokumenterede, recovery-orienterede faglige metoder og redskaber.

Politisk ramme:

Udviklingsmålet at arbejde med implementering af visionen ”mennesker møder mennesker” vil fortsat tage udgangspunkt i Socialpsykiatrien kerneopgave ”Skabe mulighed for at borgerne mestre deres liv bedst muligt”.

Vores faglige tilgang med fokus på recovery og rehabilitering har dialog og inddragelse af borgeren i højsæde. Vi vil styrke kvaliteten gennem fortsat implementering af vidensbaserede indsatser, som skaber værdi og effekt hos borgeren.

Direktionens Udviklingsspor:

Udviklingsmålet retter sig mod udviklingsspor 2 – vores relationer til borgerne og spor 3 - vores relationer til hinanden.

Vi vil styrke kvaliteten i vores recoveryorienterede indsats, som er borgerens personlige udviklingsproces. Udgangspunktet er en rehabiliterende tilgang, hvor borgerens ressourcer og bidrag er det centrale element i indsatsen. Vi vil i 2020 have et særligt fokus på det tværgående samarbejde og grænseskrydsende ledelse.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<p>Der er udarbejdet en ansøgning til Socialstyrelsen om at indgå i et indsatsforløb til styrke kvaliteten i Socialpsykiatrien. Vi har fået tilsagn om at deltage i indsatsforløbet. Socialstyrelsen vil være en central samarbejdspartner i udviklingen af forløbet.</p> <p>Der skal beregnes et ressourceforbrug af personaletimer til udviklingsforløbet.</p>	<p>Strategisk ledelse og organisation: I samarbejde med Socialstyrelsen arbejdes med styrket metodisk faglighed i forhold til det recovery-orienterede og rehabiliterende arbejde, samt fokus på organisatoriske rammer og retning for dette.</p> <p>Trivsel og mental sundhed: Der arbejdes med borgerens mentale sundhed, motivation, ressourcer og selvbillede</p> <p>Et rehabiliterende samarbejde på tværs. Et fagligt fokus på recovery og rehabilitering forudsætter en koordineret og sammenhængende indsats på tværs af organisationer. Vi vil derfor invitere til øget samarbejde på tværs af organisationen.</p>	<p>Kvalitetsstandarder implementeres, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet i indflytning • Kvalitet i opstart af forløb • Kvalitet i afslutningen af forløb <p>I implementeringen af kvalitetsstandarder har vi fokus på at styrke borgerens aktive deltagelse og indflydelse på egen proces.</p> <p>I den forbindelse tilrettelægges et kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere i Socialpsykiatrien, som har fokus på Recovery og rehabilitering – herunder en faglig tilgang til kommunikation, motivation og borgerens ressourcer og selvbillede.</p> <p>Der sættes yderligere fokus på borgerens involvering i mål og delmål.</p> <p>Tæt dialog med brugerråd omkring centrale emner f.eks. mental sundhed.</p> <p>Fokus på styrket samarbejde på tværs af organisation og samarbejdspartner med borgerens handleplan som omdrejningspunkt.</p>	<p>Rammer og retning for Socialpsykiatrien bliver tydeligere for borgere, medarbejdere og øvrige interessenter</p> <p>Ansvarlige borgere, som oplever at de bliver taget alvorligt og involveret i såvel egen som socialpsykiatriens udvikling. Et styrket fokus på inddragelse af pårørende.</p> <p>Styrket brugerråd, som repræsenterer hele Socialpsykiatrien</p> <p>Styrket brug af grænsekrydsende ledelse i organisationen</p>	<p>Den konkrete opfølgning vil følge plan, som udarbejdes i samarbejde med Socialstyrelsen.</p> <p>Der nedsættes en følgegruppe i forhold til udviklingsforløbet bestående af: Brugerrepræsentanter, pårørende, LMU-repræsentanter, ledelse og konsulent fra Socialstyrelsen.</p> <p>Invitere til styrket samarbejde på tværs i chefgruppen, og sikre at dette ”siver” ned gennem organisationen.</p>
<p>Gruppeforløbene placeres i lokaler uden for socialpsykiatrien i lokalområdet.</p> <p>Medarbejdere i Socialpsykiatrien. Bostøttemedarbejdere og medarbejdere i Væksthuset er de primære bidragsydere i samarbejde med myndighed.</p>	<p>Gruppeforløb: Gruppeforløb bliver den primære indgang til bostøtte i socialpsykiatrien</p>	<p>Styrket samarbejde mellem myndighed og socialpsykiatri, herunder</p> <ul style="list-style-type: none"> • I samarbejde med myndighed øges brugen af SEL §82 • Kendskab til de forskellige gruppetilbud udbredes til myndighed og borgere. • Fælles temadage på tværs af myndighed og socialpsykiatri <p>Gruppeforløb udbredes fra udelukkende at være bostøtteforløb til en bredere målgruppe.</p>	<p>Øget volumen. Flere borgere i gruppeforløb.</p> <p>Flere borgere oplever en forbedret livssituation, ved at indgå i sociale sammenhænge</p> <p>Flere borgere deltager aktivt i lokalsamfundet</p> <p>Borgere støtter hinanden</p> <p>Fald i individuelle aktiviteter</p>	<p>Antallet af henvisninger til gruppeforløb følges i ledergruppen hver måned. Såfremt henvisninger til gruppeforløb ikke øges, handles der på dette sammen med myndighed.</p> <p>De enkelte gruppeforløb evalueres løbende og ved afslutning med henblik på at undersøge effekten for deltagerne.</p> <p>De gode historier samles op og formidles til chefgruppen, brugerråd, relevante personalegrupper og borgerne. Tovholder på opgaven er LMU.</p>

<p>I 1. kvartal tages rammen omkring forløbet op i chefgruppen, som vurderer, den videre proces, herunder om arbejdsgruppen for rehabilitering skal involveres i arbejdet.</p> <p>I 2. kvartal involveres myndighed og øvrige interessenter i arbejdet og den koordinerede indsats iværksættes.</p>	<p>Koordineret indsats: Øget fokus på samarbejdet med relevante parter med et borgerperspektiv (pårørende, sagsbehandlere, misbrugskonsulenter, sociale myndigheder m.fl.)</p>	<p>For at fuldt ud at have implementeret samarbejdsaftalen omkring ”styrket dialog” mangler der en helhedsorienteret indsats, hvor alle partnere omkring borgeren indkaldes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denne sidste del af styrket dialog iværksættes <p>På indskrivningsmøder og statusmøder indkaldes relevante samarbejdspartnere. Metoden ”åben dialog” anvendes. Det sikres at relevante medarbejdere har kompetencer til at anvende metoden. Medarbejdere som ikke er uddannet i ”åben dialog” uddannes internt i metoden.</p> <p>Der afholdes en temadag omkring ”åben dialog”, hvor sagsbehandlere inviteres til at deltage.</p>	<p>Borgeren oplever en sammenhæng i indsatsen. Ved at koordinere mål og indsatser vil den enkelte borger opleve en større kvalitet i indsatsen og det må forventes at borgeren styrkes i sin personlige udvikling og recovery.</p>	<p>I 4. kvartal laves en evaluering af forløbet.</p> <p>Evalueringen omfatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En kvantitativ undersøgelse af hvor mange forløb som har fået en koordineret indsats • En kvalitativ undersøgelse af borgernes oplevelse af den koordinerede indsats <p>Ultimo 2020 gives der en tilbagemelding til chefgruppen omkring effekten af en koordineret indsats.</p>
---	---	--	--	---

Optimal økonomi- og ressource styring i Socialpsykiatrien.

Socialpsykiatrien har i 2018 og 2019 været i gennem en stor forandringsproces. Specialplejecenter Baunegården blev etableret den 1. januar 2018, som en sammenlægning af det daværende Væksthus på Plejecenter Baunegården og Havehuset fra Kjærsholm

Socialpsykiatrien overtog Baunegården med en belægningsprocent på 28,5 % (8 pladser af 28). Annekset på Kjærsholm har siden den 1.4.18, hvor 4 af 6 borgere flyttede til Baunegården, haft en belægningsprocent på 50 %.

De mange midlertidige tomme pladser i 2018 og 2019 har betydet, at Socialpsykiatrien er udfordret på økonomien med underskud på Specialplejecenter Baunegården og på Kjærsholm.

Der iværksættes en række tiltag for at løse de økonomiske udfordringer i Socialpsykiatrien:

- Vi vil i fællesskab arbejde med styringsredskaber, som kan medvirke til en langsigtet løsning af den økonomiske ubalance i Socialpsykiatrien.
- Vi vil arbejde med grænsekrydsende ledelse, hermed vil vi sikre, at borgerne får den rette, sammenhængende og koordinerede indsats.
- Vi vil sikre et godt styringsgrundlag med valid ledelsesinformation fra Cura, som kan medvirke til en optimal ressourceanvendelse og opgaveløsning.

Politisk ramme: Socialpolitik og værdighedspolitik og Byrådets vision ”Mennesker møder mennesker”.

Direktionens Udviklingsspor: ”Forbedringskultur og opfølgning på virkninger – sammen med borgerne

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
Ledelsen. Den fælles administration Bostederne/Socialpsykiatrien. Fagsekretariatet Ældre og Handicap. Økonomistaben.	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med løbende tilpasninger af økonomien. 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrationen udarbejder en månedlig økonomi rapport over alle indsatsområder i Socialpsykiatrien • Arbejde med at få betalingsaftaler til hurtig afregning i økonomisystemet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimal økonomistyring. • Solidt grundlag til at foretage økonomiske prioriteringer. 	Ledermøder LMU Månedlige møder mellem kontraktholder, Fagchef og økonomistaben. Månedlige økonomimøder mellem afdelingsleder, kontraktholder og administration.
Ledere og medarbejdere Socialpsykiatrien. Fagsekretariatet Ældre og Handicap.	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med implementering af de nye kvalitetsstandarder på handicap og socialpsykiatriområdet. 	<ul style="list-style-type: none"> • I samarbejde med myndighed give en større gruppe borgere en indsats efter Servicelovens § 82 a eller Servicelovens § 82 b. • Øget fokus på rehabilitering • Tæt samarbejde mellem Socialpsykiatrien og myndighed • Sammenholde ydelser og kvalitetsstandarder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimal anvendelse af budgetrammen. • Borgerne udnytter deres ressourcer bedst muligt og bliver mere selvhjulpne. • Forebygger en mere indgriben indsats. • Flere gruppeforløb. • En tydeligere sammenhæng mellem det besluttede serviceniveau og det udmøntede serviceniveau. 	Jævnlig og kontinuerlig opfølgning på: <ul style="list-style-type: none"> • Ledermøder • Afdelingsmøder • Møder mellem ledelsen socialpsykiatrien og myndighed Fagsekretariatet.
Ledelsen. Fagsekretariatet Ældre og Handicap. Økonomistaben.	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejde videre med implementering af ny takststruktur i Ældre og Handicap. • Arbejde videre med udarbejdelse af taksttildelingsmodel på Specialcenter Baunegården. 	<ul style="list-style-type: none"> • Løbende dialog med myndighed om fastsættelse af taksten med udgangspunkt i ydelsesbeskrivelsen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sammenhæng mellem taksten og opgaven. • Borgeren får den rette hjælp. 	Opfølgning på: <ul style="list-style-type: none"> • Chefgruppemøder • Ledermøder • Arbejds møder
Ledere og vagtplanlæggere. Den fælles administration Bostederne/Socialpsykiatrien.	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med at implementering af styringsmodel for personaleressourcer og normeringsnøgler ved ind- og udskrivninger og statusmøder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre en løbende tilpasning af normtimerne i vagtplanen. • Indarbejde en fleksibilitet i ansættelserne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimal styring af medarbejdertimer i forhold til opgaven. 	Opfølgning på driftsmøder.

<p>Ledelsen Den fælles administration Bostederne/Socialpsykiatrien. Fagsekretariatet Ældre og Handicap Økonomistaben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbejde med minimumsnormering på Specialcenter Baunegården og Kjærsholm Botilbud. 	<ul style="list-style-type: none"> Inddrage myndighed, økonomistaben i afdækning af minimumsnormering. 	<ul style="list-style-type: none"> Borgerne får den rette hjælp på det rette tidspunkt. Sikre sammenhæng mellem grund budget og minimumsnormering. 	<p>Jævnlig og kontinuerlige opfølgning på:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ledermøder Økonomimøder
<p>Ledere og medarbejdere Socialpsykiatrien Superburgere Cura Systemadministrationen Økonomistaben</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbejde med implementering af Cura Social 	<ul style="list-style-type: none"> Arbejde med etablering af ensartet sagsgang med myndighed. Samarbejde med økonomistaben og Fagsekretariatet Ældre og Handicap i forhold til etablering af datatræk fra Cura og via Targit. Arbejde med dokumentation i Cura. 	<ul style="list-style-type: none"> At vi kan indhente relevante data. Sikre at vi har valide ledelsesinformationer til hurtig handling og prioritering af hvordan vi anvender ressourcerne. Sikre effektmåling af indsatsen til borgerne. 	<p>Opfølgning på:</p> <ul style="list-style-type: none"> Chefgruppemøder Ledermøder. LMU Driftsmøder. Statusmøder

Rekruttering og fastholdelse af personale på ældre, handicap og socialpsykiatriområdet

Vi vil systematisk og koordineret arbejde med rekruttering og fastholdelse, så vi i videst muligt omfang sikrer:

- At der er de nødvendige kompetencer, den rette faglighed og kvalitet i opgaveløsningen til gavn for de borgere, der modtager indsatser fra de kommunale tilbud.
- At Skanderborg Kommunes ældre og handicapområde opleves som en attraktiv arbejdsplads for både nuværende og potentielle medarbejdere samt for de studerende og elever, der har en del af deres uddannelsesforløb i de kommunale tilbud.

Politisk ramme: Forandring fra Budget 2020 – Rekruttering og fastholdelse af personale på ældreområdet og Socialpolitikens fokus på et stærkt fagligt fundament i de kommunale tilbud og indsatser.

Direktionens Udviklingsspor - det tværgående tema: Det fælles Vi – tværgående arbejdsfællesskaber og bæredygtig arbejdskultur.

Målet er et fælles mål på hele ældre og handicapområdet. Det forventes, at målet vil være flereårigt.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben, Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed samt Økonomistaben. 	Vi vil arbejde med: <ul style="list-style-type: none"> • Etablering af et overblik og afdækning af udfordringen på kort og lang sigt. 	Vi vil: <p>A: Sikre af vi systematisk kan indhente relevante kvantitative data vedrørende medarbejderne på ældre og handicapområdet – herunder eksempelvis alderssammensætning, til- og afgang mv.</p> <p>B: Nedsætte en arbejdsgruppe, der skaber et overblik over nuværende og kommende indsatser og initiativer.</p>	<p>A: en systematik/en model, som gør at vi løbende kan følge udviklingen via indhentning af sammenlignelige data.</p> <p>A: et tydeligere billede af udfordringen på både kort og lang sigt.</p> <p>B: et fælles overblik over indsatser og initiativer, der vedrører rekruttering, fastholdelse og uddannelse.</p>	Chefgrupperne vil sammen med HR staben og Beskæftigelse og Sundhed vil på baggrund af overblikket og de indhentede data: <ul style="list-style-type: none"> • drøfte og prioritere relevante indsatsområder, organisering af opgaven mv., og vil på baggrund af dette igangsætte en udarbejdelse af et kommissorium, der sætter rammen og retningen for arbejdet.
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben og Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed. 	Vi vil arbejde med organisering og etablering af opgaven.	Vi vil udarbejde et kommissorium for opgaven. Her benyttes den fælles skabelon for kommissorier på ældre og handicapområdet.	Et kommissorium der fastlægger rammer, prioriterede indsatsområder og organisering – herunder roller og ansvar (opgaveejere, styregruppe, opgaveleder, arbejdsgrupper mv.)	Kommissoriet godkendes i chefgrupperne på ældre og handicapområdet.
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben og Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed. 	Vi vil arbejde med de indsatsområder, der er prioriteret i det vedtagne kommissorium.	Vi vil: <ul style="list-style-type: none"> • arbejde med prøvehandlinger. • arbejde med udvikling og forbedring af vores eksisterende indsatser og praksis. • Være nysgerrige, opsøgende og åbne for erfaringer fra andre offentlige og private arbejdspladser. • Tage initiativ til samarbejde med faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og andre relevante aktører. 	<ul style="list-style-type: none"> • At vi har identificeret og afprøver indsatser, der kan medvirke til at styrke rekrutteringen og fastholdelsen af medarbejdere. • At vi har et fælles overblik og koordinerer vores indsatser. 	<p>3. kvartal 2020: Chefgrupperne vil sammen med HR staben og Beskæftigelse og Sundhed få en orientering fra styregruppe/opgaveejere og drøfte status.</p> <p>4. kvartal 2020: Chefgrupperne vil sammen med HR staben på baggrund af status og drøftelse justere kontraktmålet med henblik på, at målet videreføres i kontrakt 2021.</p>

Etablering af OmrådeMED udvalg på henholdsvis ældreområdet og handicap- og socialpsykiatriområdet

Vi vil:

- etablere to OmrådeMED udvalg – et på ældreområdet og et på handicap- og socialpsykiatriområdet
- udvikle de to OmrådeMEDudvalgs rolle og formål for herigennem at skabe gode rammer for et bæredygtigt MED samarbejde, der kan medvirke til løsning af kerneopgaven.

Politisk ramme: Socialpolitikkenes fokus på et stærkt fagligt fundament i de kommunale tilbud og indsatser.

Direktionens Udviklingsspor – det tværgående tema: Det fælles Vi – tværgående arbejdsfællesskaber og bæredygtig arbejdskultur.

Målet er et fælles mål på hele ældre og handicapområdet.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<ul style="list-style-type: none"> • Formandsskaberne fra de lokale MEDudvalg. • TR og AMR. • Eksisterende OMU på ældre og handicapområdet. 	<p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med at opdele det nuværende OmrådeMED udvalg i to OmrådeMED udvalg – et på ældre området og et på handicap- og socialpsykiatriområdet. 	<p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejde oplæg til HMU vedrørende sammensætning af OmrådeMEDudvalgene • Gentænke rolle og opgaver for de to OmrådeMEDudvalg med afsæt i ny MEDaftale, der forventes godkendt den 20. februar 2020. • Inddrage HR med henblik på kvalitetssikring af processen og eventuelt facilitering af møder, workshops mv. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beslutningsgrundlag til HMU vedrørende sammensætning af de nye OmrådeMEDudvalg. • Fastlagte rammer for de to OmrådeMEDudvalgs rolle og opgaver. • Forretningsordner og årshjul godkendt i de to nye OmrådeMEDudvalg 	<p>De nyetablerede OmrådeMEDudvalg følger op på målet i efteråret 2020 via en fælles drøftelse og vurdering i de enkelte udvalg af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er der en tydelig beskrivelse af rolle og formål? • Opleves arbejdet i udvalget meningsfyldt og værdiskabende? • Medvirker udvalget til løsningen af kerneopgaven? • Er der et stabilt fremmøde?