

PERSONALEMØDE 16/11/21

Oplæg til ny organisering og prioriterede opgaver i
Ørsted, Auning og Allingåbro

Ledelsesorganisering

- I forbindelse med Annettes sygemelding varetages aftaleholderfunktionen af souschef for socialområdet, Bo Lindballe
- Janne er afdelingsleder i Marias barselsvikariat
- Bente konstitueres som afdelingsleder i 3 måneder
- Heidi konstitueres som koordinator i AC Ørsted

- Janne og Bente er nærledelse i hhv. Auning/Allingåbro og Ørsted og vil i samarbejde med Bo sikre sammenhæng og kontinuitet i de fælles udviklingsområder
- Der etableres TRIO-samarbejde i både Auning/Allingåbro og Ørsted

Klarhed på opgaven

- Medarbejderne skal have færre "kasketter"
- Der arbejdes hen imod etablering af et bostøtteteam, som alene varetager denne opgave
- Det skal vurderes, hvordan og i hvilken udstrækning bo-medarbejderne skal dække ind i AC og omvendt, så vi fastholder kontinuitet og økonomisk ansvarlighed
- I vil få mulighed for at indgive ønsker til, hvilken primær funktion I gerne vil varetage fremadrettet. Dette kommer til at foregå i forbindelse med trivselssamtaler (mere herom senere)
- Det tydeliggøres, hvor snitfladen mellem de pædagogiske og sundhedsfaglige opgaver er.

Arbejdsplanen

- Det prioriteres at få arbejdsplanen til at hænge sammen, så der er den nødvendige dækning
- Der vikardækkes indtil videre med vikarbureau
- Vi forsøger at skaffe weekendvikarer med det mål at skabe mulighed for mindre weekendarbejde til de, der ønsker det, samt opnå mulighed for mere aktivitet i weekends
- Der iværksættes udarbejdelse af et grundrul med et forudsigeligt mønster, hvor medarbejdernes ønsker så vidt muligt tilgodeses
- Der arbejdes på at sikre overlap mellem vagtholdene
- Dina kommer til at arbejde fast én dag i Allingåbro, én i Auning og én i Ørsted.

Møder og arbejdsgrupper

- Møder og kursusaktivitet indarbejdes i arbejdsplanen, så de kan afholdes med fuld opmærksomhed og alles deltagelse (medicinsikre botilbud, agentuddannelse, procesbaseret dokumentation etc.)
- Idrætscertificering fuldføres
- Generelt skal der ro på kursusaktiviteten i den kommende periode.

Fokus på faglighed og kerneopgaven

- Fremadrettet er det indsats, mål og dokumentation, der skal lægges vægt på
- Det er især vigtigt, at borgernes mål og indsatser dokumenteres i Nexus
- Medarbejderne skal opleve at være klædt på og have tid til at løse (dokumentations-)opgaverne

Trivselssamtaler og sygesamtaler

Trivselssamtaler:

- Ledelsen gennemfører korte 1-1-samtaler (15-20 min.) med den enkelte medarbejder for at belyse situationen og jeres behov. Dette med henblik på fastholdelse.
- I vil i forbindelse med samtalerne blive spurgt ind til jeres ønsker om fremtidig funktion/opgaver
- Trivselssamtaler gennemføres så vidt muligt inden jul
- Derudover skal der foretages en trivselsundersøgelse af alle medarbejdere i samarbejde med CRESEA

Sygefraværssamtaler:

- Gennemføres som beskrevet i personalepolitikken

Rekruttering og "on-boarding"

- Der er udarbejdet et stillingsopslag, hvor vi søger bredt til de forskellige opgaver og funktioner, herunder weekendvikarer. Stillingsopslaget er lagt op og ansættelsessamtaler afholdes løbende
- Der skal udarbejdes intro til nye medarbejdere, så vi sikrer, at der tages godt imod nye kolleger
- Der skal udarbejdes en personalehåndbog med afsæt i Norddjurs Kommunes personalepolitik samt Norddjurs Kommunes organisations- og ledelseskodex "Vores Norddjurs"

Øvrige tiltag

Her og nu:

- Retablering af uddannelsesplanen med introkurser, temadage og neuropædagogisk uddannelse
- Tydeliggøre lokalaftaler og retningslinjer
- MUS-/ GRUS-samtaler

På den længere bane:

- Trivselsundersøgelse v. CRESEA gentages som opfølgning på 1. trivselsundersøgelse
- Forstærket Indsats arbejdere videre med øvrige tiltag

Summemøde

Brug 5-10 minutter på at snakke med jeres sidemand om:

- 1) hvad I har hørt
- 2) hvad I har brug for at spørge ind til
- 3) Forslag til ændringer/forbedringer i oplægget eller andre opmærksomhedspunkter