

OPBYGNING AF STRATEGISK RELATIONEL LEDELSESKAPACITET

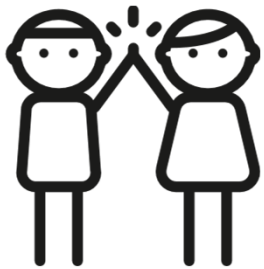
Human First, Temadag d. 24.10.2024

v/ Distriktschef Mette Skjærbæk Svane
Pleje & Rehabilitering, MSO, Aarhus Kommune



EFFEKTLEDELSE

- Baseret på relationer, incitament og en insisterende inviterende tilgang



Formål og ønskede effekter af udviklingsforløb

FORMÅL

- **At opbygge den nødvendige ledelseskapacitet** i den samlede ledergruppe til at kunne agere tydeligt, koordineret og værdiskabende til gavn for borgerne på tværs af fag, funktioner og enheder.

ØNSKEDE EFFEKTER

- **At blive tydelig og koordineret på**, hvad det vil sige at skabe værdi og bedre overgange til gavn for borgerne.
- **At få kortlagt de vigtigste kvaliteter, potentialer og barrierer** i det fagprofessionelle og ledelsesmæssige samarbejde til at kvalificere de efterfølgende interventioner for størst mulig effekt for de resultater, vi sammen skal lykkes med.
- **At udvikle fælles sprog** for ledelse og ledelsesopgaven med tilhørende praksisværktøjer til at skabe en mere samarbejdende og sammenhængende organisation.

Facilitering af møder og dialoger

KOMPETENCEOPBYGNING

Helhedstænkende ledelse

Kollektiv intelligens

Relationel kapacitet

At handle ud fra egen logiske forståelse (konstruktionstanken)

Højtydende team

Objektiv nysgerrighed – "pas på vishedens fristelse"

Sprog og kommunikation

Psykologisk tryghed

Kraftfulde spørgsmål og spørgsmålsteknikker

Eget ledelsesparadoks

Kurs

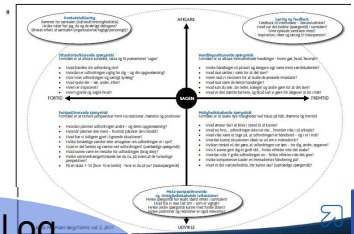
51 / 49

Organisationens perspektiv skal mindst fylde 51%

Det individuelle perspektiv må højst fylde 49%

Koordinering

Commitment



KOMPETENCER OG REDSKABER TIL AT FASTHOLDE STRATEGISK KAPACITET



3ZLQ1BZU/hh/W54u/broute=shorturl

Vagtplan Web eDoc procesfacilitering ~ Hjemmeplejen Aarh...

Relationel koordinering i ledergruppen nord august 2024 (2)

Kære Ledere i P&R, Distrikt Nord
Nedenstående er en måling på **Jeres oplevelse** af vores ledergruppe i nord. I bedes besvare spørgsmålene med udgangspunkt i jeres egne oplevelser.
1 på skalaen er lavest rangerende, og 10 er højest rangerende.

* Påkrævet

1. I hvor høj grad arbejder vi i ledergruppen ud fra fælles mål? * [🔒]

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

2. I hvor høj grad oplever jeg, at mine lederkollegaer er bevidste om betydning af egne bidrag ift., at vi sammen når i mål? * [🔒]

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

3. I hvor høj grad respekterer vi som lederkollegaer hinandens bidrag til samarbejdet omkring den fælles opgaveløsning? * [🔒]

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

4. I hvor høj grad kommunikerer vi i ledergruppen problemløsende? * [🔒]

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

5. I hvor høj grad er vores kommunikation i ledergruppen tilstrækkelig hyppig til, at vi sammen lykkes med vores fælles opgaver? * [🔒]

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

6. I hvor høj grad er vores kommunikation i ledergruppen rettidig? * [🔒]

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

7. I hvor høj grad kan vi stole på, at vores kommunikation i ledergruppen er valid/korrekt? * [🔒]

RELATIONEL KAPACITET VED FRONTPERSONALE

” Mens koordinering kan defineres som styring af de indbyrdes afhængigheder mellem opgaver, er relationel koordinering styring af indbyrdes afhængigheder mellem de mennesker der udfører disse opgaver ”
(Gittell, 2012)

Relationel koordinering i team X . 3. kvartal 2024

Måling over tid med formålet at følge teamets oplevelser af relationel koordinering.

* Påkrævet

1. Kommunikerer mine kolleger med mig omkring opgaveløsningen, så ofte som det er nødvendigt? *

*Opgaveløsning skal ses som de daglige opgaver, der udføres, tales om og koordineres mellem teamets medarbejdere og med borger.

I meget lav grad I lav grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

gaveløsningen på det tidspunkt, hvor der er behov for det? *

udføres, tales om og koordineres mellem teamets medarbejdere og med borger.

I lav grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

. jeg laver omkring opgaveløsningen? * *

udføres, tales om og koordineres mellem teamets medarbejdere og med borger.

I lav grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

løsninger på de problemer, der opstår omkring opgaveløsningen? * *

udføres, tales om og koordineres mellem teamets medarbejdere og med borger.

I lav grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad

Find uddannelse og kurser Konferencer og foredrag Fælles kompetenceudvikling og konsultation

Efter- og videreuddannelse Fælles kompetenceudvikling og konsultationer Case Tværfaglig kompetenceudvikling med fokus på rehabilitering

Tværfaglig kompetenceudvikling med fokus på rehabilitering

Del på:

I Pleje og Rehabilitering i Aarhus Kommune er der en lang tradition for at arbejde rehabiliterende med borgere i eget hjem. På tværs af fagligheder var der dog et stigende behov for at få en fælles forståelse for, hvad det vil sige at arbejde rehabiliterende og tværfagligt med udgangspunkt i borgerens egne mål.

Årsidebefolkningen stiger. Og i takt med den demografiske udvikling stiger behovet for kompetent pleje både underfor men særligt også i borgerens eget hjem. I dag svarer Aarhus Kommune en stor del af rehabiliteringsindsatsen, der i takt med den aldrende befolkning også indebærer stigende funktionsnedsættelse og flere kronisk syge.

Det kan de godt mærke i Forvaltningen for Pleje og Rehabilitering i Aarhus Kommune - traditionelt kendt som hjemmeplejen. Her arbejder sosu-hjælperne, sosu-assistenten, ergo- og fysioterapeuter og sygeplejersker sammen om at yde pleje, praktisk hjælp, sygepleje, træning og rehabilitering for borgerne i eget hjem.

"Vi er som mennesker generelt interesseret i at leve så selvstændigt som muligt og bevare frihed til egne dispositioner i videst muligt omfang. Derfor er vores vigtige opgave at give den aldrende befolkning de bedste forudsætninger for at bevare et fysisk, socialt og mentalt godt helbred længst muligt. Samtidig ser vi ind i en fremtid, hvor der bliver færre hænder til at udføre kvalificeret pleje og omsorg", fortæller Mette Skjærbaek Øvane, der er distriktschef i Pleje og Rehabilitering i Aarhus Kommune.

Derfor har Aarhus Kommune samarbejdet med VIA Universitets College om at tilrettelægge et forløb for repræsentanter for alle faggrupper med fokus på rehabilitering med udgangspunkt i ICF-modellen og den nye bredde om rehabilitering. Målet er at give personalet de bedste forudsætninger for at kunne samarbejde tværfagligt om at øge borgerens funktionsniveau og understøtte deres livskvalitet.

Fælles retning kræver fælles sprog

Forløbet består af et diplommodul for sygeplejersker, fysioterapeuter og ergoterapeuter og et sideløbende kursus for social- og sundhedsrådgivere og assistenter. Modt i forløbet medes alle deltagere på en fælles workshop hvor der udføres en mundtlig rollespilssituation, og funktionærerne vil udføre det samme med funktionerne de beskriver.

DET LANGE SEJE TRÆK

 Forstyr sproget og "visheden"

 Fælles viden før fælles mål

 Den svære kommunikation

 Hjælp alle til at forstå deres unikke bidrag

 Lyt og lær – vær ydmyg

OPBYGNING AF STRATEGISK RELATIONEL LEDELSESKAPACITET

Human First, Temadag d. 24.10.2024

v/ viceleder Team Abildgården/Bjerggården, Louise Riesgaard Momme
Pleje & Rehabilitering, MSO, Aarhus Kommune

SUNDHED & OMSORG
Aarhus Kommune



LEDELSE AF RELATIONEL KOORDINERING PÅ TEAMNIVEAU

tværfaglighed

tværsektorielt samarbejde

rehabilitering

tværfaglig ledelse

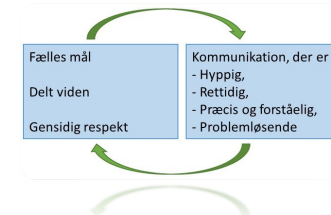
ledelse tæt på

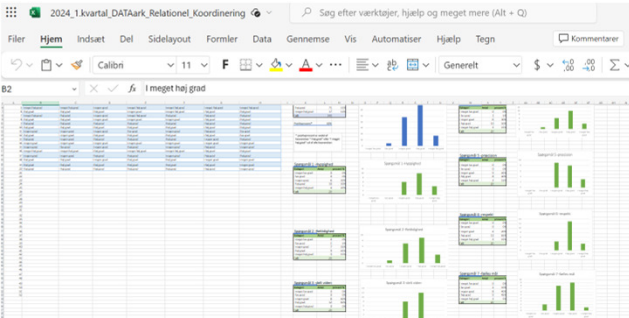
kerneopgaven i centrum



KVARTALMÅLING AF RELATIONEL KOORDINERING

- Oversættelse af Jody Gittel's spørgsmål koblet til vores kontekst



| Fælles mål | Delt viden | Kommunikation | Respekt |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. Oplever jeg, at mine teamkolleger deler mine mål i arbejdet med opgaveløsningen*? | 3. Har mine kolleger i teamet kendskab til det, jeg laver omkring opgaveløsningen*? | 1. Kommunikerer mine kolleger med mig omkring opgaveløsningen, så ofte som det er nødvendigt*? 2. Taler eller skriver mine teamkolleger om opgaveløsningen på det tidspunkt, hvor der er behov for det*? | 6. Oplever jeg, at mine kolleger i teamet respekterer mit arbejde med opgaveløsningen*? |
|  | | 4. Tager mine teamkolleger aktiv del i at finde løsninger på de problemer, der opstår omkring opgaveløsningen*? 5. Taler eller skriver mine teamkolleger om opgaveløsningen, på en måde, der er præcis og til at forstå *? | |



ARBEJDET MED RELATIONAL KOORDINERING

- Problemløsende tilgang
- Commitment og nysgerrighed
- Stiller vi de rigtige spørgsmål?
 - Er de kraftfulde?
 - Er de rettidige?

51 / 49

Organisationens
perspektiv skal
mindst fylde 51%

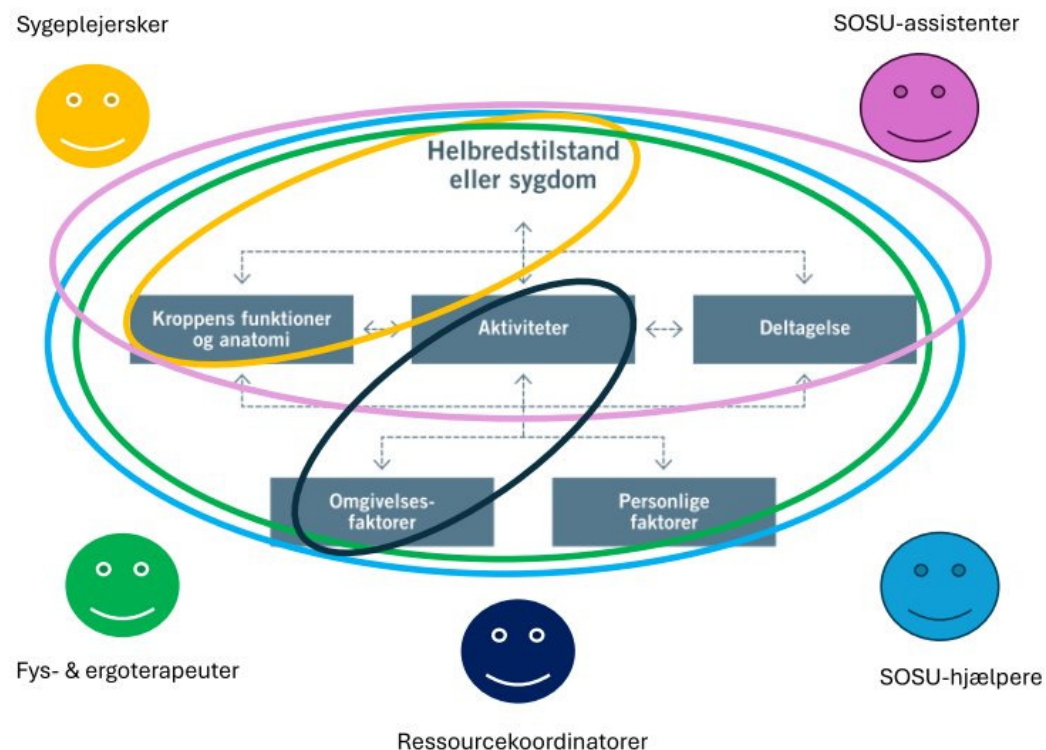
Det individuelle
perspektiv må
højst fylde 49%



Kultur og tværfaglighed

- Hvordan arbejder vores personale med ICF?

- Styrkelse af monofaglighed – det fordrer tværfagligheden
- Vidensdelingen mellem faggrupperne
- Det er et ledelsesansvar!



HISTORIE FRA BORGER

- Halvandet års rehabiliteringsforløb
- Historie om vedholdent tværfagligt samarbejde
- Rehabilitering betaler sig!

Marts 2024

Kære allesammen,

Det er nok det sværeste brev, jeg nogensinde har måtte at skrive, men det er også et af de vigtigste.

Jeg vil gerne udtrykke min dybeste taknemmelighed til jer alle, for den venlighed og respekt, I har vist mig, og for al den fantastiske omsorg, I har vist mig.



Scan mig!

SUNDHED & OMSORG
Århus Kommune

