

Emne 1: Hvordan ser jeg min egen lederhverdag i lyset af dette oplæg?

Tidens rytme: - deadlines skal give mening, ikke for mange af gangen oven i hinanden.

Kernen i opgaven (kerneopgaven) – tid til relationer, lede- personale, borger-leder, leder-familie i u-prioriteret rækkefølge.

Udsagn: Jeg har egentlig ikke et problem med at være på medierne 24/7

Ikke genkendeligt – synes der er tid ift. tidligere område

Ledelse er sjovt

Kulturbærere

Tastaturspiser: mange bolde i luften – kvalitet?

Mange afbrydelser og forstyrrelser. Man mister overblikket for en stund i opgaveløsningen.

Et kæmpe krydspres. Boble-model (Aske's kerneopgaveoverblik):



Familiernes forventninger til os (service).

Emne 2: Hvad kan jeg / vi ændre i vores hverdag ud fra den nye viden?

Hvordan bliver vi opmærksomme på modstykke til hastigheden. "Lede opad".

Give plads til fordybelse.

Holde fokus på vores kerneopgave.

Prioritere frokosten

Opmærksom på vores eget serviceniveau. Omgivelsernes forventninger forandrer sig hele tiden.

Prioritere eget familieliv

Holde fri når jeg kører hjem

"Usynlig planlægning"

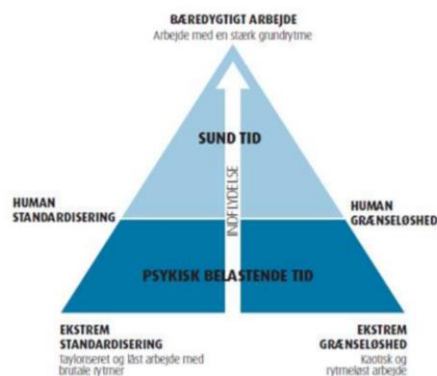
Indsætte falske planlagte møder

Italesætte "egen fritid" – den lukkede dør til arbejdsro.

Spisepause – out of office

Ikke være undskyldende = arbejde med at have god samvittighed når man fx en dag går hjem kl. 11.

Hjælpe med fast struktur i en god sammenhæng med flydende struktur.



Pointen med at sætte tiden af i kalenderen.

Vil ikke ringes til om aftenen for at afrunde dagen.

Fordybelse: pauser er legale, pauser med beboere og familier er gode.

Invitere beboere og familier mere med og ind i dagligdagen.

Til daglig – tid i kalenderen. (Huller).

Kulturbærere.

Fastholde af møder starter og slutter til tiden.

Tænke kollegialtid og ikke kun egen tid.

Mere struktur på de praktiske opgaver. (medicindosering, vasketøj, rengøring mv.)

Prioritering ift. at søge puljer, så vi ikke ender med at skulle lægge praksis til alle projekter på én gang.

Falske aftaler i kalenderen.

Book huller / luft imellem møder i kalenderen.

Book administrativ tid.

Hjemmearbejdsdage én gang om ugen.

Tydelige aftaler med medarbejdere om hvornår man ringer leder op/hvornår man må forstyrres.

Askes Hovedpointer:

Eksperimenterende tilgang til tid

Tidsrum til relationsarbejde er vigtigt

Don't be a hero – ro på – sæt grænser. Mentor i ledernetværket.

Grundstruktur / grundrytme i kerneopgaveløsningen.

Går foran med det gode eksempel.

Egne mails på skæve tidspunkter danner præcedens.

Drift suppleres med forventet udvikling

Hvad tales der om når der tales om tid?

Kontroltab – vi mangler tid til noget.....

Egen tid / kollegial tid

Lokale forhold er forskellige

Undgå stabling af møder i kalenderen.

Se Askes slide-serie.

De to sidste slides er med spørgsmål der kan inspirere til en udforskning af ens egen anvendelse og forståelse af tid og dens betydning i eget arbejdsliv.

Fredag d. 1. april:

Koblingerne mellem Eden filosofien og mødets indhold ift. arbejdsmiljø og rekruttering.

Diskussioner (i plenum el. grupper) om vilkårene for både lederens og medarbejdernes muligheder i det eksisterende styringsmix og afklare, hvordan der skabes plads til makkerskaber og udviklingsmuligheder i alle relationer, herunder i forbindelse med fx rekruttering.

Tilgrænsende rationaler / dagsordner:

- Statens økonomistyring – økonomi som omdrejningspunkt over politik og fagligheder. Effektiviseringer og reformer.
- Sundhedsaftaler Regioner/Kommuner – Ny sundhedsreform på vej
Link til den nye Sundhedsreform fra sundhedsministeriet:
https://sum.dk/Media/637829584226790791/FINAL%208846%20SUM%20Regeringens%20Sundhedsudspil_2022_12_WEB.pdf
- Kommisionsrapporter
- KL – arbejdsgiversiden - økonomistyring

- Fagprofessionalisme - fagforeninger
- Ledelseskommisionens anbefalinger
- Rehabilitering – ny hvidbog 1. april og Lov om Social Service
- Tilsynsområder – Myndigheder: Sundhed, Levnedsmiddel, Brand, Arbejdsmiljø, Kommunale sociale tilsyn

Tilgrænsende Litteratur – inspiration

- Omsorg i Sundhedsvæsenet – Etisk råds oplæg pr 1. marts.
<https://www.etiskraad.dk/etiske-temaer/sundhedsvaesenet/publikationer/omsorg-i-sundhedsvaesenet-2022>
- "Når gode mennesker handler ondt" og "Mennesket er motiveret" – Dorthe Birkmose
 - Det indre og det ydre – hænger det sammen? Tid vs. Klokkeid
- "Fremmedgørelse og Acceleration" Hartmut Rosa
- "Ti tanker om tid", "Tankekraft" og "I tide og Utide" – civil courage – Bodil Jönsson
 - Tidsperspektiver
- En tid, et liv, et menneske – Morten Albæk
- "Vi er det liv vi lever – Svend Brinkmann – skæbnens betydning for vores liv. Samtiden og dens idealer og deres påvirkning ift. vore valg.
- "Samskabt Styling – nye veje til afbureaukratisering" (Tina Ølgaard Bentzen)
- "Det hele handler ikke om dig" – Niels Overgaard – Stoisk filosofi som vej til mening med livet.

Post' its til Aktuelt arbejds- og levemiljø:

Som leder skal man kunne: acceptere og støtte forskellige rejser i forskellige huse.

Have blik for hinanden på tværs af huse

Acceptere at det tager tid før "så'n er det bare".

Fokus: Italesætte hver gang der tales tid

Coachende tilgang til begrebet tid.

Styret af drift – vi høster for lidt.

Strukturere praktiske opgaver

Italesætte hvad vi laver med beboerne. Få den gode historie frem.

Derved får vi et andet perspektiv på tid.

Sælger det som et godt sted: Facebook og ansættelsesudvalg inkl. beboere og pårørenderåd som skal have medindflydelse.

Tanker ift. rekruttering:

Vi er meget styret af driften – vi synes det er svært – vi høster for lidt.

Medindflydelse, nysgerrighed, åbenhed og faglig udvikling

Lave små videoer til vores hjemmesider. Evt. med en beboer + familie med som viser livet /inde- og ude.

”ABC” om Eden – hvordan arbejder vi med det på bakkegården.

(OBS Webinarerne inde i Materialeforum)

Et tillæg for at arbejde med demens

Tillæg for at gøre noget særligt ift. Eden arbejdet.

Udbetaling af FO-dage.

Når konsulenter og Rådhus tager beslutninger på vores vegne uden vi er involveret

Mellemedlere er med til beslutninger, når det handler om kerneopgaven.

”Stjerne-rekruttering” – hverdagshelte – omsorgshelte.

Fri-kommune – min. Dokumentation

Familieråd for større medindflydelse

Vision – frihed under ansvar, anerkendelse.

Metode: Godt arbejdsmiljø fremmer rekrutteringsmulighederne.

Kunne imødegå og bruge fordomme om fagene positivt.

Som leder kan man bestemme, at alle dyr kan erstattes med mekaniske dyr og robotter.

Idéer til de kommende netværksdage:

Hvordan praktiseres Eden i en travl hverdag?

Hvordan får vi skabt bro til den praksishverdag vi oplever?

Familiernes ”høje krav og forventninger til os.