

Handleplan for den ledelsesmæssige del

Gældende for arbejdet med at gennemføre besparelser Omsorgscenter Kærbo og Torsbo Plejecenter 2025-2027.

	Forslag til handlinger	Hvordan	Hvornår	Status	Ansvarlig
	Kulturforandring via forandringsledelse	Der skal skabes en kulturforandring på begge plejecentrene, så der fremover arbejdes mere på tværs og ledere og medarbejdere hjælper hinanden på tværs. Flere beslutninger lægges ud til medarbejderne og foregår derved tættere på praksis. Forandringsprocessen skal være med til at øge ejerskabet og ansvaret hos den enkelte medarbejder og skabe en kultur, hvor der tages åbne og ærlige dialoger. Teamlederne får en mere understøttende rolle end i dag.	Gennem hele perioden	Der oprettes flere tværgående netværk, der skal styrke det tværgående samarbejde.	Samlet ledergruppe på Kærbo og Torsbo.
	Kompetenceudvikling af teamledere	Teamlederne skal rustes til at bedrive ledelse på en ny måde, hvor der er en øget involvering af medarbejdere, øget refleksion og	Februar 2025	Teamlederne er påbegyndt	Centerledelsen i CVV.

		øget samarbejde på tværs. Der arbejdes på tværs i CVV på et samlet forløb for teamledere, der gør dem i stand til arbejde mere faciliterende, involverende og have en mere coachende tilgang i arbejdet med medarbejderne.		uddannelsesforløb på tværs af CVV. Der er afsat en time på ledermøderne hv. 2 uge, til at arbejde refleksivt med ledelsesrollen og ledelsesdilemmaer, opstartet i februar 2025	
	Understøttelse af teamledere	Teamlederne skal understøttes i deres rolle i forandringsprocessen, så de er støttes i at håndtere nye ledelsesmæssige situationer, være i processen sammen med medarbejderne samt hjælpes og fastholdes i processen. Understøttelsen sker ved konsulentbistand.		Der er aftalt at konsulent fra deres uddannelsesforløb skal deltage på et personalemøde med hver teamleder, for efterfølgende at give feedback og drøfte udviklingsbehov/ønsker	Plejecenterlederen.
	Forbedring af arbejdsmiljø på plejecentrene	Der arbejdes på at forbedre arbejdsmiljøet på plejecentrene yderligere ved at styrke arbejdsfællesskaberne på tværs, øge medarbejdernes ejerskab og	Løbende fokus	Der er nedsat en ny AMR- gruppe, hvor der sidder en AMR-repræsentant fra alle	Samlet ledergruppe på Kærbo og Torsbo.

		ansvar samt mindske sygefraværet. Dette vil støtte op om Ishøj Kommunes ambition om at have Danmarks bedste arbejdspladser. Mulighederne for at opstarte samarbejde med FOA omkring nedbringelse af sygefravær undersøges.	Der afholdes møde med FOA i januar 2025.	afdelinger og på tværs af begge huse. Der er lavet aftale med FOA om at understøtte os i arbejdet med sygefravær.	
--	--	---	---	---	--