

Strategiplan for Job og Velfærd 2016 - 2017

Forord

Chefgruppen i Job & Velfærd har udarbejdet Strategiplan 2016 – 2017.

Vi har været langt omkring i vores drøftelser, men har i særdeleshed været optaget af sammenhængskraften i organisationen og vores kerneopgave.

Vi arbejder inden for fire politikområder, men har én fælles kerneopgave

"samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfuldt og aktivt liv – hele livet"

Job og Velfærd skal understøtte helhed og sammenhæng i opgaveløsningen i og på tværs af organisationen. Vi skal have fokus på effektiv ressourceanvendelse og nytænkning af indsatserne.

En stærk sammenhængskraft kræver fælles retning, som afspejles i og understøttes af den fælles definerede kerneopgave. Borgerens oplevelse er omdrejningspunktet, da det netop handler om at pejle efter det, som skaber værdi for borgeren. Sammenhængskraft handler ikke om, at alle skal kunne det samme, men om at bringe de mange forskellige fagligheder – og ressourcer – i spil på en måde, så summen af de enkelte dele samlet set giver værdi for borgeren.

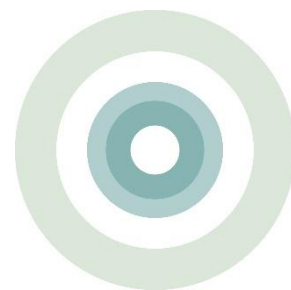
Sammen kan vi noget helt andet og meget mere!

Chefgruppen i Job & Velfærd.

Strategiplanen

Direktionens strategiplan - "Den dobbelte ambition", Ledelsesgrundlaget, de personalepolitiske værdier og MED-aftalen angiver pejlemærker, grundholdninger og bærende værdier for ledelse og samarbejde i Viborg Kommune. Strategiplan for Job og Velfærd skal ses i lyset af disse.

Strategiplanen beskriver de områder, som chefgruppen prioriterer højest de kommende år. Den er som sådan en væsentlig retningspil for prioritering og planlægning af strategiske indsatser i Job og Velfærd. Den er også kulturskabende og rammen om implementering af de politikker og strategier vi udarbejder, herunder Sundhedspolitik, Socialpolitik, Senior- og Værdighedspolitik, Beskæftigelsesplan mv.



Strategiske udfordringer

De væsentligste strategiske udfordringer i Viborg Kommune beskrives i "Den dobbelte ambition" som værende:

- Den demografiske udvikling, herunder et stigende antal ældre borgere
- Udsigten til nulvækst eller negativ vækst i de økonomiske rammer.

Job & velfærd er en kompleks organisation med ca. 3.600 ansatte, et årligt budget på ca. 2,9 mia. kr. og med ansvaret for de store velfærdsområder – sundhedsområdet, ældreområdet, socialområdet og beskæftigelsesområdet.

Med udsigt til nulvækst eller negativ vækst i de økonomiske rammer og udsigt til flere ældre borgere og færre borgere i den erhvervsaktive alder vil Job og Velfærd uvægerligt skulle løse flere – og mere komplekse opgaver - med uændrede eller færre ressourcer de kommende år.

Tydelighed på mål og retning, optimal ressourceudnyttelse, helhed og sammenhæng i opgaveløsningen og styrket videndeling imellem afdelinger i Job & Velfærd er væsentlige forudsætninger for at kunne bidrage til løsningen af de strategiske udfordringer.

Derfor bliver "kerneopgave og sammenhængskraft", "ledelse" og "tværgående indsatsområder" væsentlige strategiske områder i Job & Velfærd i 2016 og 2017.

Kerneopgave og sammenhængskraft

Sammenhængskraft handler om at bringe de mange forskellige fagligheder og -ressourcer – i spil på en måde, så summen af de enkelte dele samlet set giver synergi.

Kerneopgaven for Job og Velfærd er, at "samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfuldt og aktivt liv – hele livet".

Kerneopgave og sammenhængskraft

Hvorfor?

I erkendelse af, at der – i de kommende år - kommer flere og mere komplekse opgaver og uændrede eller færre ressourcer er det nødvendigt at effektivisere og nytænke indsatserne inden for Job & Velfærd.

Vi skal samarbejde på tværs af chef- og ledelsesområder, vi skal sikre en effektiv ressourceanvendelse og vi skal understøtte helhed og sammenhæng i opgaveløsningen. Sammenhængskraften er den størrelse, der skal sikre, at alle fire politikområder koordineres og samtænkes i såvel chefgruppen som diverse ledelsesfora og i hverdagens praksis.

Hvad?

Sammenhængskraft handler om at bringe de mange forskellige fagligheder - og ressourcer - i spil på en måde, så summen af de enkelte dele samlet set giver synergi.

Sammenhængskraft handler også om *at skabe og definere værdi sammen med borgeren – ikke for borgeren*, så borgere med komplekse problematikker oplever en koordineret, helhedsorienteret opgavevaretagelse, tilrettelagt med deres ønsker og behov for øje. Og så handler sammenhængskraft om at oversætte politiske beslutninger til daglig praksis og daglig praksis til politiske beslutninger, så politiske beslutninger træffes på et oplyst grundlag og implementeres loyalt.

Sammenhængskraft kræver fælles retning – *en fælles retning, som afspejles i og understøttes af den fælles definerede kerneopgave*.

Kerneopgaven for Job og Velfærd er, at *"samarbejde med borgeren om et selvstændigt, meningsfuldt og aktivt liv – hele livet"*.

Det er den opgave vi sammen skal lykkes med.

Hvordan?

Det skal vi ved, at vi i de kommende år har fokus på måden, hvorpå vi møder borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere, en sund

økonomi i hele Job & Velfærd, sammenhængende forløb og effektivisering, herunder løbende effektivisering ved LEAN, såvel som mere radikal omstilling af både organisation og indsats over for borgere og virksomheder.

Det skal vi også ved at inddrage alle gode kræfter i og omkring borgeren og ved at være en stærk medspiller til borgeren. Vi tager altid udgangspunkt i borgerens muligheder – frem for begrænsninger. *Alle kan bidrage med noget og de, der kan selv, skal selv*. Vi skal støtte og udfordre den enkelte til at kunne selv, fordi vi véd det skaber værdi.

Hertil kommer, at Direktøren for Job og Velfærd har taget initiativ til en analyse af organisering og opgaveportefølje i de interne stabsfunktioner i Job og Velfærd med det formål - om nødvendigt – at tilpasse organisationen, så den understøtter sammenhængskraft og betingelserne for at løfte kerneopgaven i Job og Velfærd.

Ledelse

Hvorfor?

Vi tror på, at god ledelse er afgørende for en organisations succes.

Med en kompleks organisation og mange ledere på forskellige niveauer er det en særlig udfordring at skabe sammenhæng både vertikalt mellem ledelseslag og horisontalt på tværs af ledelses- og chefområder. *Den fælles kerneopgave understøtter fælles retning, men klar og tydelig ledelse er også afgørende*.

Hvad?

Ledelse er, når der mellem mennesker udvikles retning, koordinering og engagement i forhold til løsningen af (hoved)opgaven. Ledelse handler således om kommunikation, om at gå forrest, om at virke som rollemodel og som ambassadør for Job & Velfærd og den samlede organisation. Ledelse handler også om at skabe fælles billeder og mentale redskaber, der gør det muligt at udnytte alles kapacitet og energi så enkelt, fokuseret og resultatskabende som muligt.

Hvordan?

Den tænkning, den kultur og den organisering, der bedst understøtter varetagelsen af kerneopgaven vil kontinuerelig være genstand for refleksion og om nødvendigt tilpasning. Chefgruppen vil derfor sætte fokus på vilkår for ledelse i Job og Velfærd de kommende år.

Fokus vil endvidere være på analysen af organisering og opgaveportefølje i de interne stabsfunktioner i Job og Velfærd såvel som den analyse, der iværksættes som led i Budgetforliget.

Tværgående indsatsområder

Hvorfor?

Der er opgaver, der løses bedst monofagligt, men jo mere komplekse opgaverne er, jo større er behovet for at samarbejde tværfagligt og tværsektorielt. Som chefgruppe finder vi det helt afgørende, at vi arbejder på at spille hinanden bedre og bruge hinandens kompetencer og færdigheder på tværs af chef- og ledelsesområder, så vi sammen og i samarbejde med borgere, civilsamfund, virksomheder og uddannelsesinstitutioner bidrager til at skabe mest mulig velfærd for flest mulige borgere i kommunen.

Vi er godt på vej, men vi kan blive bedre og derfor har chefgruppen prioriteret tre indsatsområder, der fordrer tværfagligt og tværsektorielt samarbejde. Det er tillige tre områder, der har både politikerne og direktionens bevågenhed og som er afgørende i forhold til den dobbelte ambitions fokus på vækst og effektivisering.

Hvad?

De tre tværgående indsatsområder er:

- *Ungeledighed*
- *Sundhedsområdet, herunder forebyggelse*
- *Flygtninge*

Hvordan?

Det tværgående samarbejde initieres og tænkes bl.a. i regi af Tværgående Udvalg for Ledige Unge og Sundhedsstyregruppen, men det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde om flygtninge, unge og sundhed skal selvsagt finde sted i hverdagens praksis og på alle niveauer i organisationen.

Succeskriterier

Vi er lykkedes, når vi arbejder efter fælles mål og retning, når vi koordinerer vores ressourcer og aktiviteter, når borgerne er tilfredse og oplever koordinerede, sammenhængende forløb, når medarbejderne trives og den fælles økonomi er sund.

