

NOTAT

Styringsdokument

Hvad vil vi?

Aftalestyring blev aflyst, da budget 2017-2020 blev vedtaget med baggrund i et ønske om at skabe en anden tilgang til styring.

Afløseren til aftalestyringen skal være en tilgang, der er baseret på tillid, gennemsigtighed og "sund fornuft". Vi går direkte efter at skabe resultater enkelt, hurtigst muligt og målbart. Det vi gør, bliver målt og vurderet ud fra, om det skaber ønskede resultater – kort sagt: Om det vi gør, virker.

De bærende principper for dette arbejde er:

- Fundamentet skal være i orden. Derfor har vi et stærk fokus på at det grundlæggende fungerer, hvilket vil sige at der er styr på økonomien, sygefraværet, personaleomsætningen m.v. – at rammerne for at vi kan løse vores opgaver og nå vores mål, er på plads.
- Fokus på målopfyldelse. Vi sætter konkrete mål for forbedringer og matcher herefter disse mål med de rette midler og metoder til at opnå effekt og kvalitet samt korrigerer vores handlinger undervejs i processen, når det er nødvendigt.
- Feed-back processer hvor medarbejderne, også i yderste led, bliver involveret. Vi tapper direkte ind i medarbejdernes viden og erfaring for at motivere, engagere og skabe arbejdsglæde hos den enkelte. Vi bruger medarbejdernes feed-back til at sikre, at vi træffer de rigtige valg som organisation. Udviklingen skal springe ud af driften.
- LEON-princippet (Laveste Effektive Omkostnings Niveau). Vi løser opgaverne på et fagligt forsvarligt niveau, men vi bruger kun de nødvendige ressourcer for at opnå resultater.
- Vi arbejder ikke ud fra bestemte dogmer og formodninger om hvad der vil være "korrekt" at gøre – vi tænker os om og gør det rigtige. Desuden arbejder vi ud fra et princip om, at indføres et nyt styringsværktøj, så afskaffer vi et andet.
- Det kalder på solid faglighed hos medarbejderne at skabe kvalitet og resultater hver eneste dag. Der hvor det giver åbenlys merværdi, arbejder organisationen sammenhængende, helhedsorienteret og koordineret – dvs. at vi samarbejder om opgaveløsningen på tværs af opgaver, fagpersoner og enheder. Opgaven sætter holdet og er bestemmende for hvor bredt samarbejdet skal stå – derefter reagerer vi hurtigt og er tilpasningsdygtige uden at sætte sikkerheden i den daglige drift på spil.

Hvad gør vi?

Rent praktisk og konkret betyder ovenstående at:

1. **Tydelig retning.** Vi har synliggjort og afstemt forventningerne med vores politiske ledelse. Når de enkelte fagudvalg har opstillet (få) politiske mål, der angiver hvad vi skal opnå for hhv. borgere og organisationen, kvalificerer vi disse mål fagligt, juridisk og økonomisk. Det er en ledelsesmæssig opgave at oversætte målene til tydelige forventninger og motivere medarbejderne til arbejdet hermed.
2. **Enkle, ambitiøse og målbare mål** for de valgte forbedringer er en forudsætning for at resultaterne kan ses, gerne på kort sigt og for at vi får oplevelsen af fremdrift. Vi skal vide hvad vi skal opnå, hvordan, hvornår og hvordan det bliver målt. Vi måler og tæller kun det, der giver mening, for at understøtte det vi skal opnå samt dokumentere effekt. Vi bruger teknologi der kan gøre arbejdet let for os – og understøtter med ledelsesinformationssystemer (POLIS, STRALIS og VIRKLIS).
3. **Vi går i gang med det samme.** Vi laver de nødvendige forberedelser for at kunne handle og bruger gerne konkret viden, som andre har skabt, for at skyde genvej. Når vi begiver os ud på ukendt territorium, laver vi prøvehandlinger for at finde ud af, hvad der virker og har modet til kalkuleret risiko i processen. Vi har fagligheden og indsigten til at kunne vælge de fornødne midler og metoder til at skabe forbedringer, og derved effekt. Sund fornuft er ikke metodefrihed, for vi er altid i stand til at begrunde vores valg ud fra en bestemt formodet årsag-virkning sammenhæng. Vi ved hvad der virker, men husker at udfordre det eksisterende og tænke nyt.