



midt regionmidtjylland

*TransfoRM – transformation og
fremtidens offentlige sektor*

HMU 18. april 2023

Transformation

– en overordnet definition

- At ændre grundlæggende form.
- Gennemgribende forandring.

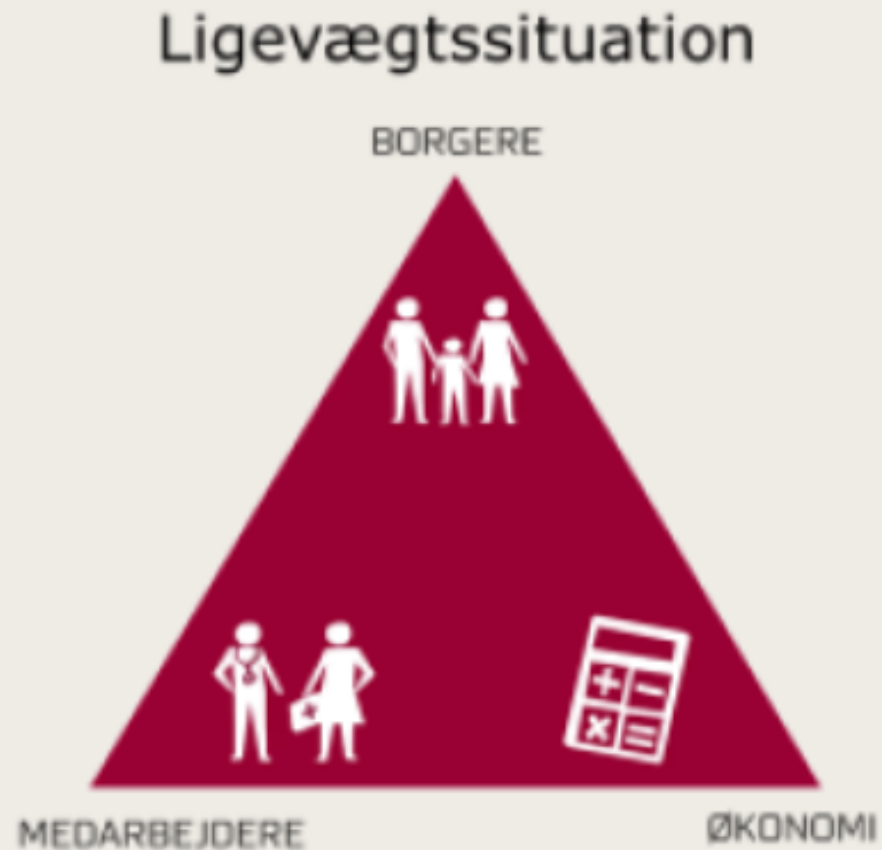
Magt, Relationer, Ressourcer, Formål.



2 spor i transfoRM forløbet

- **TransfoRM 2030: Forløb for Koncernledelsen**
 - TransfoRM 2030 er en fælles ramme, der skal understøtte ledelse på alle niveauer i at lede i den usikkerhed, der naturligt opstår, når komplekse systemer er under dyb forandring. Rammen er langsigtet (2030)
 - Rammen er fælles, i erkendelse af, at der er brug for at alle bidrager fra der, hvor de er i organisationen til at teste mulige nye måder at lykkes med vores formål på og dermed skabe de ønskede og mulige fremtider vi forestiller os. Der kommer ikke én løsning et sted fra. Ingen kan ikke bare vente på, at andre gør noget.
- **Transformationsspor: Aktiviteter i organisationen der fremmer transformation, inkl. Socialområdet.**

Hvorfor er vi udfordrede?



Udfordringer i Socialområdet

- Rekruttering (daglige problemer med vagtplan)
- Ledelse under forandring – vanskelige vilkår
- Bedrive tue til tue ledelse
- Koordinering og møder
- Samarbejde/pres fra kommuner
- Nulfejls-kultur/pres fra tilsyn
- Bedrive personaleledelse
- Vanskelige borgersager
- Tydeliggøre hjælpesystemer (supervision etc.)
- Relation til kommune, psykiatri, politi mv
- §-pres, planlægning, presse
- Salg af ydelser som off. aktør på markedsvilkår
- Ingen off. belønningsstruktur

- OBS: Koncernledelsen arbejder lige nu med at udvælge de overordnede “Wicked problems” for Region Midtjylland

Udfordringsbilledet

Politisk system

Politikere

Borgere og pårørende

Tilsyn

Medier

Stigende forventningspres

Færre hænder

Konkurrence på markedsvilkår

Vikarer

Faglig prestige

Løn

Fastholdelse

Fleksible arbejdsvilkår

Takstfinansiering

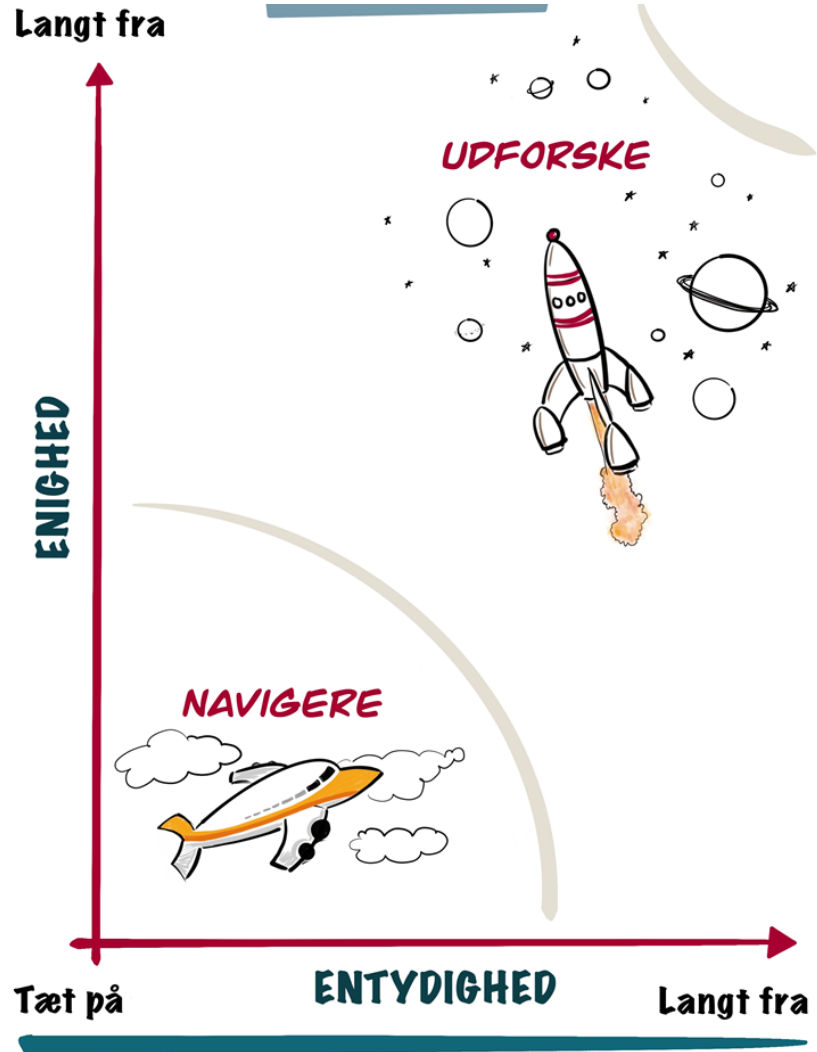
Personale

Økonomi

TransfoRM – *Fremtidens Socialområde*

- Styrke den fælles og individuelle evne til at være i og lede transformationen
- Identificere, lede og implementere de store og nødvendige transformationer af området
- Arbejde **undersøgende** og inkluderende på alle niveauer → større ejerskab, bedre løsninger og implementering

Navigate/Explore modellen



Når vi navigerer bruger vi kendte metoder og tænkning til at løse kendte problemer. Udforskning (Explore) egner sig til ukendte måder at arbejde med ukendte problemer/udfordringer

Jo længere vi er fra enighed og entydighed, jo større er ambivalensen (hos den enkelte og gruppen)

Udfordringen for lederen er (også) at håndtere de modsatrettede følelser hos sig selv og i gruppen

En anden udfordring er, at vi både skal kunne navigere og udforske samtidig.

Inspireret af Ralf D. Stacey og Ashridge University samt Gameshift/Chris Nichols

Fremtidens socialområde



- At sikre rammer for ansvarlighed, kreativitet, udvikling, effektivitet, relationelt overskud
- Forstå og skabe trivsel på flere niveauer
- At kunne lykkes med kerneopgaven - visionen

Rejsen mod Fremtidens Socialområde er i fuld gang

- Fokus på 1. linjeledere, hvor tænkningen i TransfoRM benyttes aktivt
- Flere lokale initiativer i specialområder (fremtidens specialområder) og i stab – langsomt inddrages hele organisationen

Eksempler

- Forløb i Strategisk Chefforum (socialledelsen, områdechefer og to kontorchefer i Socialstaben)
- Fremtidens DOK
- 1. linjeledere
- Frisættende ledelse
- Arbejdstidsplanlægning
- HMU?

Rejsen mod Fremtidens Socialområde er i fuld gang – og vi skal fortsætte!

- **Gruppedrøftelser (10 min.)** – derefter opsamling i plenum:
 - Hvad giver oplægget af refleksioner for jer?
 - Hvordan kan/skal HMU arbejde undersøgende?
 - Er der noget fra oplægget, som der skal tages med ind i HMU's ambitioner og samarbejdskultur?