

# Optimeringskoncept

**Sekretariatet**

Social, Sundhed & Omsorg + Beskæftigelse



**VIBORG**  
KOMMUNE

# Viborg Kommune – øget produktivitet

Viborg Kommune har (og har også haft) en meget tydelig strategi ift. at arbejde med optimering og digitalisering.

Vi sigter mod øget produktivitet grundet arbejdskraftudfordring samt kamp om skatte kroner. Men dette er ikke nyt – det er en forlængelse af tidligere strategier.

## Så hvorfor er vi ikke allerede i mål?

Det er fordi, det her er rigtig svært. For både medarbejdere og ledere.

Mere for mindre til samme eller større værdi.  
Balance mellem tid og opgaver.

Så hvad kan vi lære af andre på området? Hvad kan vi lære af Hospitalsenhed Midt?

## Resultater fra Hospitalsenhed Midt

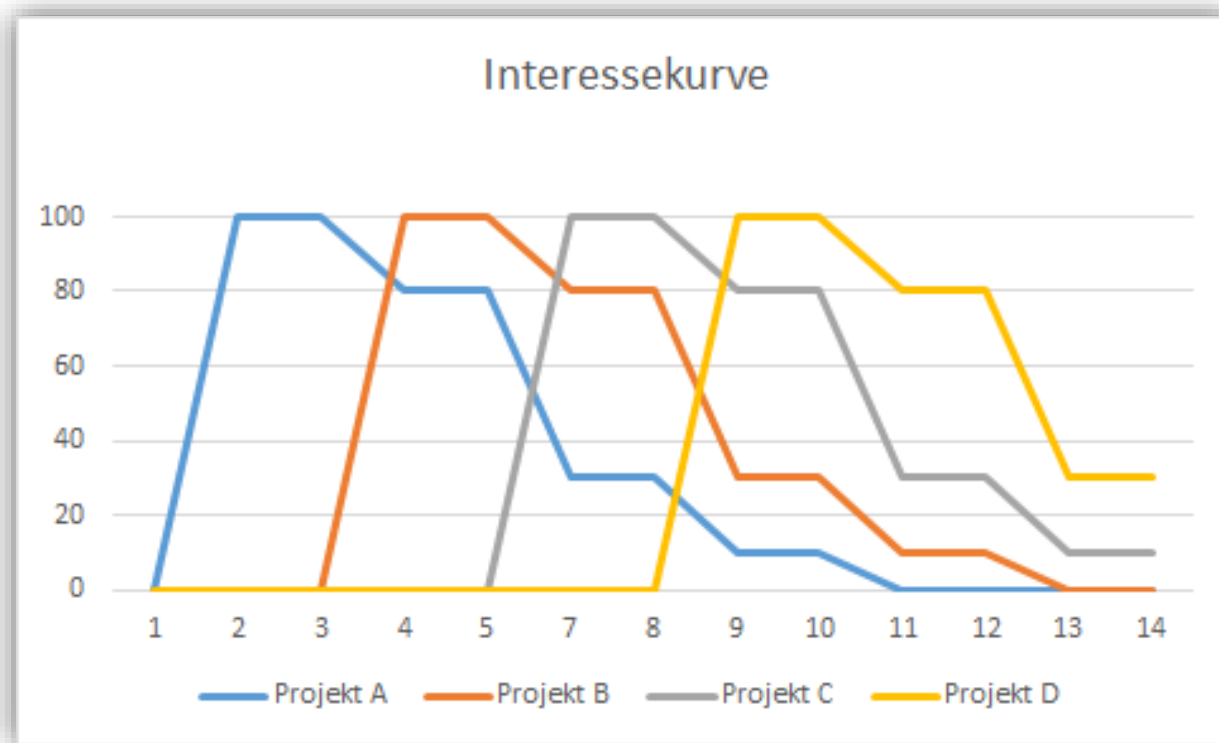
- Udvikling og implementering af mere end 60 forskellige optimeringsløsninger i administrativ kontekst
- Frigjort tid svarende til 9 årsværk
- Kulturændring (*Gør jeg dette på den smarteste måde?*)

# Læring fra Hospitalsenhed Midt

Medarbejdernes oplevelser.

Om manglende gevinstrealisering sagde medarbejderne specifikt uafhængigt af hinanden:

- Vi har ikke tiden
- Vi har ikke kompetencerne
- Det bliver ikke prioriteret af ledelsen



# Hvad er løsningen?

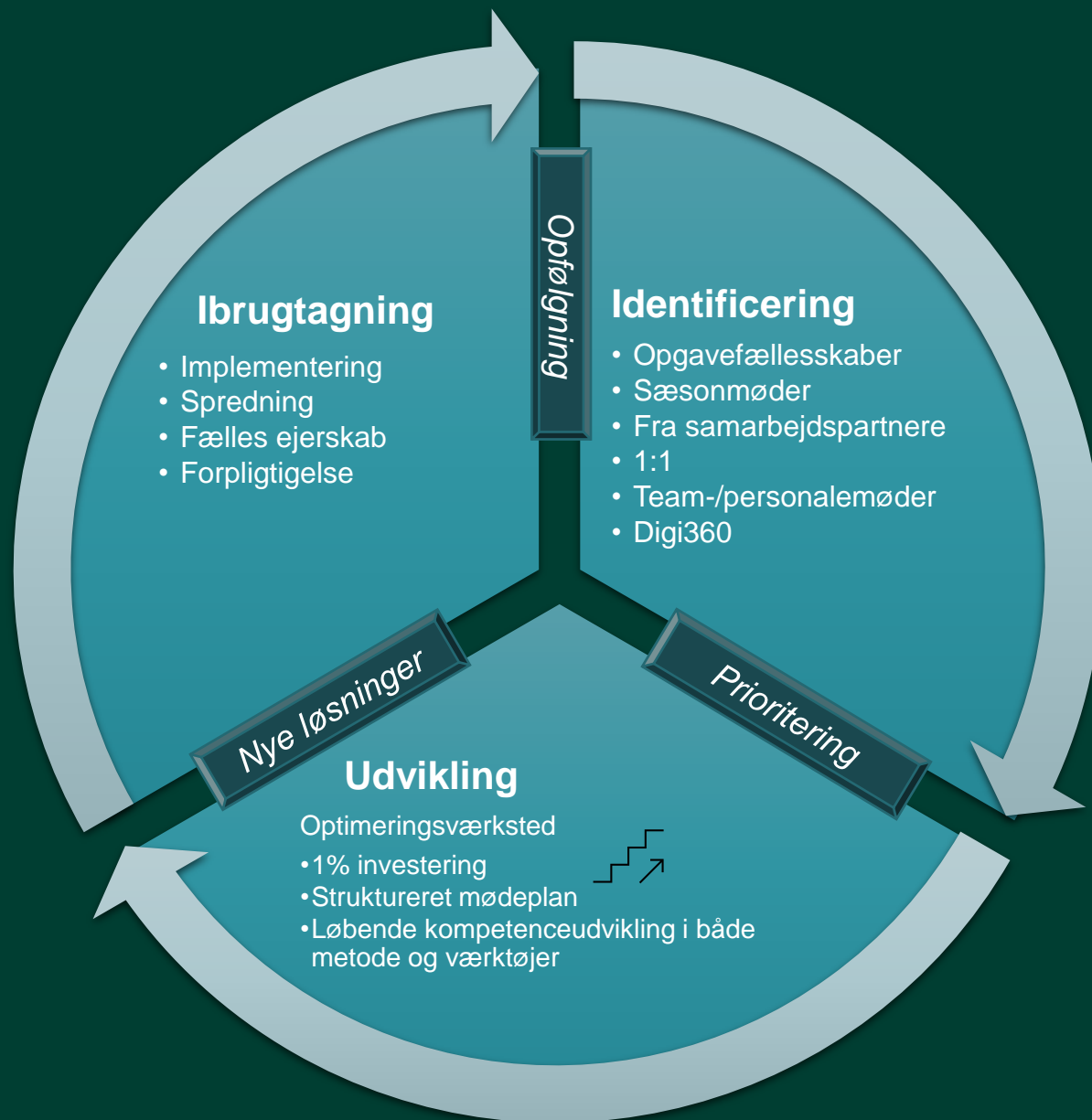
Når vi vil noget som er ambitiøst og komplekst, skal vi gøre det lettere at gøre det rigtige.

Derfor er svaret mere systematik og struktur.

Mere for mindre – til samme eller større værdi

Balance mellem tid og opgaver

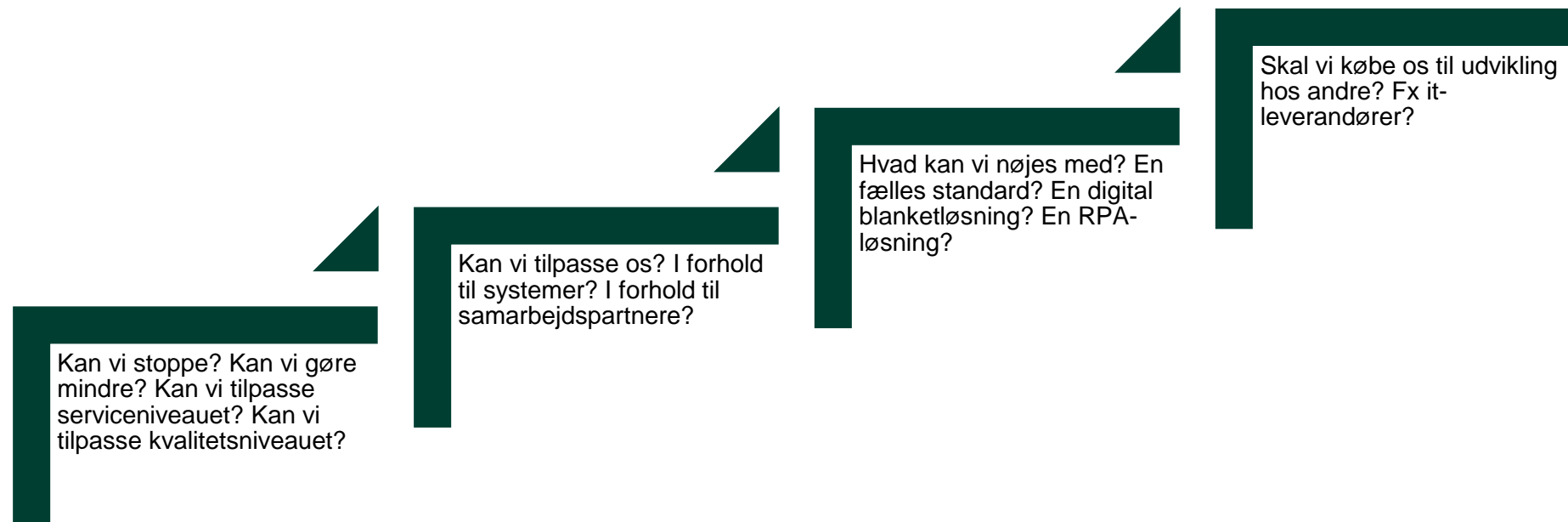
## Optimeringskoncept



### Optimeringsværksted

- 1 % investering (10% af medarbejderne bruger 10 % af deres tid i optimeringsværkstedet)
- Hver anden onsdag er fuldt dedikeret til udviklingsarbejde
- Grundig kompetenceudvikling i både metoder og værktøjer
- Mellem udviklingsdage mødes man med sin leder og drøfter muligheder og fremgang
- Hvert kvartal mødes alle involverede (inkl. ledergruppen) og deler erfaringer og giver sparring – både ift. succeser og fiaskoer
- Output fra Optimeringsværkstedet deles løbende bredt med kollegaer og samarbejdspartnere

# Trappemodel



# Hvilken tilgang vil I opleve?

## Tilgang

Hvordan gør vi det nemmere at være leder på SSO-området?

Fx digitale selvbetjeningsløsninger - nemme overblik - tydelige årshjul - klare beskrivelser af ansvar.

- Harmonisering og standardisering ud fra *best practise*
- Forventningsafstemning og spild
- Digitalisering og tilbageløb
- Kan vi klæde ledere bedre på?

## Det med småt

Ingen opgaveglidning.

Vi forventer ikke, at ledere skal gøre mere - men de skal være forberedte på at gøre noget andet end de har været vant til.