



31-7-2013

**Ø501: Tillidsreform: Involveringer af brugerne og nyt liv til faglighederne**

Dokumentnr.  
2012-180751-39

Sagsbehandler  
Marie Traasdahl Staal

**Baggrund**

Socialforvaltningen har i efteråret 2012 sat gang i en tillidsreform som led i den generelle tillidsdagsorden i Københavns kommune.

Tillidsreformen har til formål at skabe større lokalt handlerum og friere rammer for, at den enkelte leder og medarbejder kan bringe sin faglighed i spil. Tillidsfulde relationer imellem kolleger, ledere/medarbejder, samarbejdspartnere og mellem forvaltningen og borgere skal sikre, at forskellige former for viden, forvaltningens mange fagligheder og andre perspektiver ikke mindst fra borgerne bringes i spil på nye måder i opgaveløsningen.

Tillidsreformen handler derfor i vid udstrækning om nye måder at arbejde på, hvor der stilles relativt store krav til den enkelte medarbejder og leder. Medarbejdere og ledere skal være klædt på til at arbejde innovativt og i netværk samtidig med have den grundlæggende tiltro til egen faglighed, som gør, at man er villig til at invitere andre ind i sin opgaveløsning.

I den analyse, som er foretaget af tilliden i Socialforvaltningen peger ledere og medarbejdere på, at en af de største udfordringer, som en tillidsreform bør adressere, er, at de mange fagligheder og den viden, der findes lokalt, ikke bliver brugt i tilstrækkelig grad på tværs af forskellige dele af organisationen. Analysen peger samtidig på, at Socialforvaltningen kan blive væsentlig bedre til at inddrage borgernes viden i opgaveløsningen.

**Indhold**

Socialforvaltningen ønsker for at understøtte tillidsreformen og imødegå de identificerede udfordringer at arbejde med kompetenceudvikling med fokus på at skabe øget innovationsevne gennem en bedre udnyttelse af organisationens mange fagligheder og større inddragelse af brugerne i opgaveløsningen.

Forslagets omdrejningspunkt er således innovation. Dels den medarbejderinvolverende innovation – der, hvor organisationens mange fagligheder kommer i spil på nye måder og dels den brugerinvolverende innovation, hvor borgerne drages ind i udviklingen af opgaveløsningen.

**Eksekveringsparat?**

	JA / NEJ
Udvalgsbehandlet	
Kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling	

Udgangspunkt er, at det er meget forskelligt, hvor meget, og hvordan de forskellige dele af forvaltningen arbejder med innovation og derfor er der behov for meget differentierede indsatser. Der skal også balanceres mellem fælles retning og et 'fagligt nærhedsprincip', så der er et øget rum til mangfoldig faglig udvikling lokalt.

Der etableres et kompetenceudviklingsprojekt, som skal fremme en innovativ kultur, der sikrer at der løbende eksperimenteres med nye måder at løse opgaverne på herunder understøtte partnerskaber og samarbejder, der sikrer anvendelse af de bedste erfaringer. Projektet skal samtidig sikre, at ledere og medarbejdere i forvaltningen får adgang til større viden om og rådgivning i forhold innovation, netværk og videndeling.

Kompetenceudviklingsinitiativerne tilrettelægges, så evnen til ekspertdreven innovation understøttes samtidig med videndeling på tværs af tilbud, centre og målgruppeområder.

Borgerne er eksperter i eget liv og har derfor stor viden om, hvad de har brug for. Vi skal derfor være bedre til at lytte og bruge borgernes ressourcer, når vi skaber resultater sammen med dem. Projektet skal derfor udvikle og tilrettelægge et kompetenceforløb, som øger evnen til kommunikation og innovation med brugerne.

Kompetenceudviklingen vil dele bestå af konkrete kursusforløb, som udbydes bredt i forvaltningen. Der vil kunne blive tale om kompetenceudvikling i kommunikation, kreativ problemløsning, brugerinnovation, medarbejderdreven innovation og innovationsledelse.

Udover kurser vil også bestå i andre former for understøttelse af kompetencerne i forvaltningen. En innovativ kultur skal skabes fra praksis – gennem lokale eksperimenterende projekter. Det kan for eksempel være fricenterforsøg. Der er behov for at understøtte starten af lokale innovative processer.

Det kan ske gennem facilitering og uddannelse af et af netværk af innovationsagenter og oprettelse af et idélaboratorium, som kan hjælpe med at komme fra eksperiment til daglig praksis ved at hjælpe med at sætte form på idéerne, afprøve dem og skabe grobund for organisatorisk læring, der kan udbredes til andre dele af forvaltningen.

Projektet er 3 årigt og påbegyndes 1. januar 2014. Projektet har et driftsbudget på 4 mio. i år 2014, 5 mio. i 2015 og 1 mio. i 2016. Der afsættes 1,2 mio. i 2014 og 2015 til lønmidler, der skal finansiere to interne innovationskonsulenter, som varetager uddannelse i forvaltningen, faciliterer netværk, understøtter lokale projekter og driver idélaboratorium. De resterende midler anvendes til

kompetenceudviklingsaktiviteter og støtte til konkrete innovationsprojekter, for eksempel i relation til fricenterforsøg.

### **Økonomiske konsekvenser**

Tabel 1. Serviceudgifter

1.000 kr. – 2014 p/l	2014	2015	2016	2017
Serviceudgifter:				
Kompetenceudvikling og videndeling	4.000	5.000	1.000	
Serviceudgifter i alt	4.000	5.000	1.000	