

Status på Udviklingsproces på Socialområdet pr. september 2024

Indhold

Indledning	2
Fælles langsigtet strategi - den fælles <i>kurs</i>	2
Fokus på at få fundamentet på plads	2
Faglighed og kompetenceudvikling	4
Arbejdskultur og arbejdsmiljø.....	4
ETIKOS-forløb og psykologisk tryghed.....	4
Sygefravær	5
Økonomi og styring	5
Ny styringsmodel på Socialområdet.....	5
Driftsnær, faglig og borgerorienteret ledelse.....	5
Administrativ understøttelse	6
Kommunikation og transparens	6
Bilag 1: Sammenhæng mellem strategi og tidl. analyser på Socialområdet	7
Bilag 2: Fordeling af medarbejdere i kommunens botilbud pr. sept. 2024.....	8

Indledning

Nærværende notat giver status på arbejdet med udviklingsprocessen og de afledte udviklingstiltag på Socialområdet. Indledningsvist bemærkes, at der som en del af udviklingsprocessen på Socialområdet er udarbejdet en analyse af handle- og omstillingsmuligheder samt en fælles langsigtet strategi for Socialområdet, som blev godkendt af Kommunalbestyrelsen den 16. december 2023. Hertil kommer forslagene i Velfærdsplanen, der er udarbejdet til budget 2025, og som også indeholder tiltag til udvikling af området. Tilsammen udgør disse den strategiske retning for arbejdet på Socialområdet i de kommende 3-5 år.

Det er et fortsat fokusområde, at nye udviklingstiltag iværksættes i et tempo, så organisationen kan følge med og med respekt for, at der også løbende kommer nye lovgivningstiltag og politiske beslutninger, som skal implementeres (jf. Komponentanalysen). Aktuelle eksempler på ny lovgivning er Housing First og nye magtanvendelsesregler.

Fælles langsigtet strategi - den fælles *kurs*

Den fælles langsigtede strategi på Socialområdet blev godkendt i Kommunalbestyrelsen den 16. januar 2024. Strategien udgør den fælles *kurs* for arbejdet på Socialområdet i de kommende 3-5 år.

Arbejdet med at omsætte strategien i konkrete handlinger og tiltag er godt i gang. Strategien får liv lokalt i drøftelser i MED-system, OMU og LMU, på p-møder og i den faktiske omsætning af konkrete tiltag. Der er fokus på, at strategien er kendt i alle dele af organisationen samt at skabe et fælles afsæt for den videre udvikling af Socialområdet.

Fokus på at få fundamentet på plads

I arbejdet med at realisere strategiens målsætninger vil der i det kommende år være et stort fokus på arbejdet med pejlemærke 2 "Fundamentet på plads". Det skyldes, at en velfungerende organisation med en sund arbejdskultur, effektive arbejdsgange, de rette faglige kompetencer og nærværende, faglig ledelse er en forudsætning for at lykkes med strategiens øvrige målsætninger.

Følgende er udvalgt som strategiske fokusområder i det kommende år:

Faglighed og kompetenceudvikling

- Kompetenceudvikling i pædagogiske tilgange og metoder, bl.a. i forhold til borgere med autisme

- Styrket fokus på forhandling og viden om forhandling af takster
- Rekruttering og fastholdelse

Arbejdskultur og arbejdsmiljø

- Fortsat understøttelse af arbejdskultur og arbejdsmiljø i afdelinger, som har oplevet perioder med ustabilitet og høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- Psykologisk tryghed i forandringsprocesser som generelt fokusområde på Socialområdet

Økonomi og styring

- implementering af ny styringsmodel på Socialområdet
- Implementering af nyt økonomisystem til overblik over økonomi i myndighed
- Arbejdstidsplanlægning

Driftsnær og borgerorienteret faglig ledelse

- Arbejde med ledelse og ledelsesudvikling for at understøtte til den borgeroplevede kvalitet og medarbejdernes arbejdsmiljø

Administrativ understøttelse

- Udvikling af fælles dokumentationspraksis og tydeligere faglige mål for at understøtte fokus på borgernes udvikling samt sikre, at borgerne hverken over- eller underkompenseres

Kommunikation og transparens

- Udvikling af kommunikationsstrategi på Socialområdet med bl.a. øget tilstedeværelse på sociale medier.

Det særlige fokus på det faglige og organisatoriske fundament betyder ikke, at der ikke samtidig arbejdes med strategiens øvrige pejlemærker. For eksempel prioriteres arbejdet med politisk besluttede forslag fra velfærdsplanen og råderumsarbejdet, herunder omlægning af bostøtteområdet med bl.a. implementering af bostøtte-café og gruppebostøtte samt etablering af flere § 107-pladser (pejlemærke 3 og 4).

Der er også på tværs af Socialområdet et skærpet fokus på involvering og aktivering af borgerne (pejlemærke 1).

Der vil i praksis være tæt sammenhæng og overlap mellem strategiens pejlemærker, målsætninger og konkrete udviklingstiltag. For eksempel vil kompetenceudvikling til medarbejdere i arbej-

det med tydeligere faglige mål (Pejlemærke 2) samtidig bidrage til målsætningen om at sætte ”borgeren først” og understøtte, at borgeren er ”mest muligt i eget liv” (Pejlemærke 1 og 3).

Faglighed og kompetenceudvikling

Styrket faglighed og kompetenceudvikling er et vigtigt strategisk fokusområde for Socialområdet i arbejdet med at skabe øget kvalitet for borgerne og fremtidssikre tilbuddene.

Som eksempler på igangværende eller planlagte kompetenceudviklingstiltag kan fremhæves:

- Fra efteråret 2024 og frem iværksættes en samlet udviklingsplan i forhold til arbejdet med borgere med autisme, som bl.a. har fokus på kompetenceudvikling. Som indledning på processen afholdes fælles kompetenceudvikling for nøglemedarbejdere på tværs af organisationen i 4. kvartal 2024. Der er etableret et samarbejde med VIA omkring udvikling af et kompetenceudviklingsforløb i autisme, som følges forskningsmæssigt. Iværksættelse af projektet vil afhænge af, om det lykkes at få fondsfinansiering
- Kompetenceudviklingsforløb i KRAP til alle medarbejdere i Område Grenaa med opstart i efteråret 2024
- Kompetenceudvikling til rådgivere i takstforhandling
- Kompetenceudvikling i dokumentation og mål-arbejde
- Etablering af fast undervisning to gange om året i magtanvendelsesregler med fokus på praksis for nye medarbejdere og som brush-up.

Det er aftalt at følge udviklingen i personalesammensætningen i Socialrådets botilbud ud fra et politisk ønske om at øge andelen af faguddannede medarbejdere. Der er udarbejdet en oversigt over fordelingen pr. september 2024, som er vedlagt som bilag.

Arbejdskultur og arbejdsmiljø

ETIKOS-forløb og psykologisk tryghed

På Skovstjernen og i Område Ørsted, Auning og Allingåbro fortsætter samarbejdet med ETIKOS om at understøtte arbejdskulturen og arbejdsmiljøet efter perioder med ustabilitet. Forløbene fortsætter ind i 2025.

På tværs af Socialområdet er der fokus på psykologisk tryghed i forandringsprocesser. Blandt andet var psykologisk tryghed temaet for Socialrådets årlige arbejdsmiljødag i september, hvor Norddjurs Kommunes trivselskonsulent var oplægsholder og facilitator.

Sygefravær

Som i resten af Norddjurs Kommune, er det også et vigtigt fokusområde på Socialområdet at forebygge og nedbringe sygefraværet.

Punktet drøftes løbende i ledergruppen og Område-MED, hvor der er fokus på læring af iværksatte sygefraværsindsatser samt at få en ensartet praksis i forhold til håndtering af sygefravær.

Socialområdet ser frem til anbefalingerne fra arbejdsgruppen om sygefravær, som er nedsat i Hovedudvalget og har til opgave at give anbefalinger, der er funderet på flerstrengede og helhedsorienterede indsatser til nedbringelse af det arbejdsrelaterede sygefravær.

Økonomi og styring

Ny styringsmodel på Socialområdet

Et af de politisk besluttede tiltag i forlængelse af udviklingsproces på Socialområdet er, at der skal ske eftersyn af de økonomiske styringsprincipper på det specialiserede voksenområde. Det skyldes, at den nuværende budgetfordelingsmodel ikke i tilstrækkelig grad tager højde for udviklinger i områdernes aktiviteter og målgrupper. Samtidig er der behov for en ny styringstilgang, der kan give Norddjurs Kommune håndtagene til at håndtere den konstaterede udgiftsudvikling på området.

Kommunalbestyrelsen godkendte på sit møde den 20. august 2024, at der arbejdes videre med at udarbejde en ny budgetmodel på Socialområdet i henhold til anbefalingerne fra styringsanalysen, og at en ny budget- og økonomistyringsmodel forelægges til politisk godkendelse i 1. kvartal 2025. Der pågår derfor et arbejde med dette.

Driftsnær, faglig og borgerorienteret ledelse

Socialområdet har fokus på at skabe stabile ledelser og understøtte, at der er tid til faglig ledelse *tæt på praksis*. Målsætningen er en ensartet og samstemt faglig tilgang i arbejdet med borgerne og dermed øget borgeroplevet kvalitet.

I 2024 og 2025 planlægges et fælles ledelsesforløb, som bl.a. skal lede til formulering af et fælles ledelsesgrundlag med afsæt i KKC (kurs, koordinering og commitment). Derudover er der fokus på understøttelse af faglig ledelse tæt på borgerne.

Administrativ understøttelse

Socialområdet har til stadighed fokus på at afklare og fastlægge arbejdsgange mellem centrale og decentrale funktioner. Der er igangsat et fælles udviklingsprojekt om styrket, ensartet og borgernær dokumentationspraksis. Formålet med projektet er:

- at optimere og forenkle arbejdet med dokumentation,
- at dokumentationen bliver fælles, ensartet og genkendelig,
- at der kun dokumenteres det, som er fagligt nødvendigt med en god kvalitet
- og at der dokumenteres *sammen* med borger.

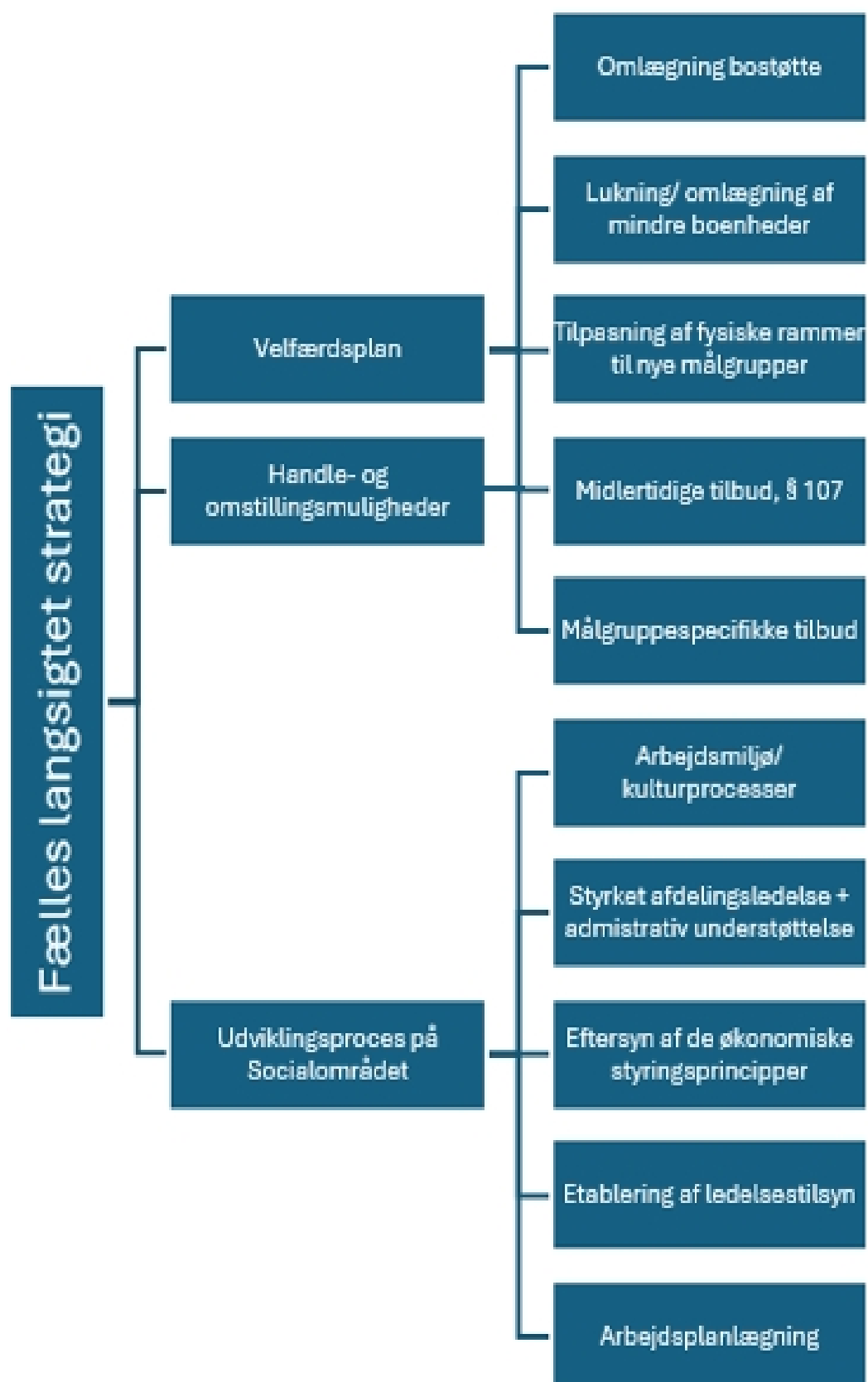
Projektet består af 4 delprojekter, som igangsættes forskudt af hinanden. Første delprojekt om mål er påbegyndt i august 2024.

Kommunikation og transparens

I 4. kvartal 2024 igangsættes arbejde med kommunikationsstrategi på Socialområdet. I processen afklares, hvordan der fremadrettet arbejdes med kommunikation internt og eksternt på Socialområdet ved brug af bl.a. sociale medier, video, kommunikationsnetværk og nyhedsbrev.

Formålet med kommunikationsindsatsen er bl.a. at skabe øget transparens om de mange gode ting, der foregår på Socialområdet, herunder også i et rekrutteringsøjemed.

Bilag 1: Sammenhæng mellem strategi og tidl. analyser på Socialområdet



Bilag 2: Fordeling af medarbejdere i kommunens botilbud pr. sept. 2024.

	Socialpsykiatri	Område Ørum	Område Grenå	Område Ørsted, Auning og Allingåbro
	Dolmer Have og bo-fællesskaberne i Glesborg	Åparken, Kornvænget, Nøddebo og Nyvang	Skovstjernen og Ålunden	Banesvinget, Stadionparken/ Broagervej og Kærvang/Skovvang
Omsorgs- og pædagog-medhjælper	2,78 (10,29 %)	21,62 (40,42 %)	13,30 (26,20 %)	12,07 (20,1 %)
Socialpædagog	9,89 (36,60 %)	12,97 (24,25 %)	20,95 (41,27 %)	29,70 (49,47 %)
Pædagogisk assistent	-	0,81 (1,51 %)	3,81 (7,51 %)	1,00 (1,67 %)
Social- og sundheds-hjælper	0,17 (0,63 %)	2,65 (4,95 %)	2,62 (5,16 %)	2,81 (4,68 %)
Social- og sundheds-assistent	10,59 (39,19%)	6,49 (12,13 %)	5,00 (9,85 %)	5,32 (8,86 %)
Sygehjælper	-	-	-	1,00 (1,67 %)
Sygeplejerske	0,16 (0,59 %)	2,73 (5,10 %)	-	3,86 (6,43 %)
Øvrigt personale*	3,43 (12,69 %)	6,22 (11,53 %)	5,08 (10,01 %)	4,28 (7,13 %)
Fuldtidspersoner i alt**	27,03 (100%)	53,49 (100%)	50,76 (100%)	60,05 (100%)

* Omfatter hjemmevejleder, pædagogstuderende, værkstedsassistenter, psykolog, psykomotorisk terapeut, ergoterapeut, rengøringsassistenter, husassistenter og kostfaglig leder/eneansvarlig

** Ansættelsesbrøk omregnet til fuldtidsansatte

*** procentandel angivet i parentes