

# Status på Udviklingsproces på Socialområdet pr. april 2025

## Indhold

Indledning .....	2
Fælles langsigtet strategi - den fælles <i>kurs</i> .....	2
Implementering af ny lovgivning .....	4
Omlægning af bostøtteområdet med etablering af bostøtterådgivning, gruppebostøtte og virtuel bostøtte.....	4
Ny styringsmodel på Socialområdet .....	5
Borgernær faglig ledelse og fælles ledelsesgrundlag, KKC.....	6
Faglighed og kompetenceudvikling .....	6
Personalesammensætning i Socialområdet botilbud .....	8
Styrket fremmøde på Socialområdet.....	8
ETIKOS-forløb og psykologisk tryghed.....	9
Kommunikation og transparens .....	9
Bilag 1: Sammenhæng mellem strategi og tidl. analyser på Socialområdet .....	11
Bilag 2: Centrale indsatsområder på Socialområdet i 2025 .....	12
Bilag 3: Fordeling af medarbejdere i kommunens botilbud pr. april 2025. ....	13

## 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 Social-

området 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).

## 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. I 2025 er der fokus på arbejdet med pejlemærke 2 "Fundamentet på plads". Det skyldes, at en velfungerende organisation med stærke arbejdsfællesskaber, effektive og kendte arbejdsgange, de rette faglige kompetencer og nærværende, faglig ledelse er en forudsætning for at lykkes med strategiens øvrige målsætninger.

Der er samtidig også fokus på implementering af andre strategiens målsætninger. For eksempel arbejdet med implementering af de politisk besluttede forslag fra velfærdsplanen og råderumsarbejdet, **herunder omlægning af bostøtteområdet med bl.a. implementering af bostøtterådgivning 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 og civilsamfundet (pejlemærke 1 og 4). **Som eksempel på sidstnævnte kan nævnes samarbejdet med Social Sundhed om ledsagelse af borgere til besøg i sundhedsvæsenet. Social Sundhed startede op i Norddjurs den 1. oktober 2024, og der er aktuelt fokus på at få samarbejdet konsolideret og forankret i den daglige praksis.**

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

Socialområdet har i 2025 fokus på følgende centrale udviklingsspor:

## **1. Omlægning af bostøtteområdet med etablering af bostøtterådgivning, virtuel bostøtte og gruppebostøtte**

## **2. Ny styringsmodel på Socialområdet**

- Udarbejdelse af en ny budgetmodel på Socialområdet i henhold til anbefalingerne fra styringsanalysen
- Implementering af et nyt økonomisystem til overblik over økonomien i myndighed.

## **3. Borgernær faglig ledelse og fælles ledelsesgrundlag, KKC**

- Arbejde med ledelse og ledelsesudvikling for at understøtte den borgeroplevede kvalitet, psykologisk tryghed og medarbejdernes arbejdsmiljø
- Implementering af KKC og professionelt aktørskab

## **4. Faglighed og kompetenceudvikling**

- Kompetenceudvikling i pædagogiske tilgange og metoder, bl.a. i forhold til borgere med autisme, som sker i samarbejde med Skole- og dagtilbudsområdet, Børne- og familieområdet, Ungeindsatsen og Arbejdsmarkedsområdet
- Styrket fokus på forhandling og viden om forhandling af takster
- Opstart på implementering af VUM 2.0 som metode i sagsbehandlingen
- Udvikling af fælles dokumentationspraksis og tydeligere faglige mål for at understøtte fokus på borgernes udvikling samt sikre, at borgerne hverken over- eller underkompenseres
- Rekruttering og fastholdelse af ledere og medarbejdere.

## **5. Kommunikation og transparens**

- Arbejde med kommunikationsstrategi på Socialområdet med bl.a. etablering af tilstedeværelse på LinkedIn og fokus på nyhedsbreve til pårørende i de enkelte områder.

## **6. Styrket fremmøde (sygefravær)**

- 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.
- Arbejde med "Projekt Styrket Fremmøde på Socialområdet" med opstart i april 2025 og frem til udgangen af 2026.

De enkelte indsatsområder uddybes i afsnittene herunder.

Se også bilag: "Oversigt over centrale indsatsområder på Socialområdet i 2025"

## Implementering af ny lovgivning

Parallelt med ovenstående udviklingsspor foregår også et arbejde med implementering af ny lovgivning. Af aktuelle eksempler kan fremhæves Housing First og nye magtanvendelsesregler.

Hertil kommer løbende nye initiativer, som udspringer af den politiske "Rammeaftale om en langsigtet og bæredygtig udvikling af handicapområdet" fra maj 2024 samt den efterfølgende økonomiaftale mellem KL og regeringen. Foreløbigt er der i 2025 introduceret 4 nye tiltag, som vedrører 1) Ny model for socialtilsynet, 2) Beløbsgrænse for alternative botilbud på 10 procent, 3) Nye regler for ægtefæller i botilbud og 4) En mere enkel model for kompensationsydelser (tidligere merudgifter).

Socialområdet påvirkes også af Sundhedsreformen, som blandt andet stiller krav om fast læge i botilbud. Der er allerede i dag fast læge tilknyttet i to botilbud i Norddjurs Kommune. Tilsvarende samarbejdsaftaler er under etablering i de resterende tilbud og med samtidigt fokus på implementering af dobbeltdiagnoseindsatsen.

Voksen- og Plejeudvalget behandler på mødet den 28. april en orienteringssag med status på arbejdet med botilbudslæger.

## Omlægning af bostøtteområdet med etablering af bostøtterådgivning, gruppebostøtte og virtuel bostøtte

Den 24. juli 2024 godkendte Voksen- og plejeudvalget, at der sker en omlægning af bostøtteområdet, så støtten til borgeren fremadrettet kan indtage 4 forskellige former:

1. Støtte ved fremmøde i fysisk bostøtterådgivning
2. Gruppebostøtte
3. Virtuel bostøtte (skærmbesøg)
4. 1:1-bostøtte (borger mødes med bostøttemedarbejderen i hjemmet eller på aftalt sted)

Der er udarbejdet en ny kvalitetsstandard, som beskriver de fire former for bostøtte. Kvalitetsstandarden er politisk godkendt den 27. november 2024.

Omlægningen af bostøtten og etablering af de nye støtteformer har afsæt i analysen af handle- og omstillingsmuligheder på det specialiserede voksenområde og i den fælles langsigtede stra-

tegi på Socialområdet. Et af strategiens pejlemærker er, at borgeren skal være *mest muligt i eget liv*, og der arbejdes ud fra følgende målsætninger:

- 1) vi arbejder med konkrete og afgrænsede mål og giver slip, når målet er nået.
- 2) vi har en tilbudsvifte, som understøtter tidsafgrænset, virtuel og gruppebaseret støtte
- 3) vi understøtter borgernes mulighed for inklusion og deltagelse i samfundet.

Der er lavet en projektorganisering og procesplan for implementering af de nye bostøtteformer, som gennemføres i perioden 4. kvartal 2024 - 2026.

Arbejdet er igangsat i henhold til procesplanen. Status på implementeringen af de nye bostøtteformer behandles som særskilt sag på møde i Voksen- og Plejeudvalget i maj.

## Ny styringsmodel på Socialområdet

I forbindelse med udviklingsprocessen på Socialområdet i 2022 påpegede Komponent, at der er uhensigtsmæssigheder i den nuværende budgetmodel. Derfor besluttede Kommunalbestyrelsen den 15. november 2022, at der skulle ske en *"tilpasning af de økonomiske styringsprincipper på det specialiserede voksenområde"*.

På den baggrund iværksatte forvaltningen et samarbejde med BDO om at gennemføre en styringsanalyse på Socialområdet. På mødet i Voksen- og Plejeudvalget den 24. januar 2024 blev udvalget orienteret om tidsplanen for processen.

Styringsanalysen ledte til en anbefaling om at overgå til en ny styringsmodel, som er en hybrid mellem den nuværende rammestyring og en aktivitetsbaseret styringsmodel. Denne model er baseret på BUM-principperne og tager afsæt i borgernes døgnrytmeskemaer. Fordelene ved den nye model inkluderer:

1. En langt højere grad af transparens i forhold til, hvordan de økonomiske midler tildeles og hvilket serviceniveau, der udmåles i forhold til den enkelte borger. Dette er blandt andet et krav fra de kommuner, som der sælges pladser til, og som ikke kan honoreres i dag.
2. Styrket faglig fundering i den støtte, borgerne modtager
3. Styrket retssikkerhed for borgeren i forhold til, at borgeren modtager den udmålte støtte
4. Mere gennemsigtighed på tværs af områderne
5. Stærkere økonomisk styring af området.

På mødet den 24. juni godkendte Voksen- og Plejeudvalget, at der skulle arbejdes videre med en ny budget- og økonomistyringsmodel på Socialområdet i henhold til anbefalingerne fra styringsanalysen. Modellen sendes til politisk godkendelse, når der foreligger et færdigt forslag.

Sideløbende med udarbejdelsen af forslaget til en ny budgetmodel er Socialområdet i samarbejde med Økonomiafdelingen ved at implementere et nyt økonomisystem, som skal bidrage til at skabe overblik og lette styringen af økonomien i myndigheden.

På mødet i maj måned skal Voksen- og Plejeudvalget behandle et forslag til den nye budget- og økonomistyringsmodel, som efterfølgende sendes i høring, inden den kommer til godkendelse i VPU, ØK og KB i august.

Forventningen er, at den nye budget- og økonomistyringsmodel, hvis denne godkendes, implementeres pr. 1. januar 2026.

## Borgernær faglig ledelse og fælles ledelsesgrundlag, KKC

Socialområdet har fokus på at skabe stabile ledelser og sikre, at der er tid til faglig ledelse tæt på praksis. Målsætningen er at opnå en ensartet og samstemt faglig tilgang i arbejdet med borgerne, hvilket vil øge den borgeroplevede kvalitet.

I 2024 blev der igangsat et fælles ledelsesudviklingsforløb, som blandt andet skal føre til formuleringen af et fælles ledelsesgrundlag med afsæt i KKC (kurs, koordinering og commitment), Vores Norddjurs og OLFA.

Forløbet har tæt sammenhæng til Norddjurs Kommunes fælles ledelsesgrundlag, hvor der blev afholdt en fælles workshop for alle ledere på Socialområdet og Sundheds- og Omsorgsområdet den 24. marts.

## 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 afsluttede, igangværende eller planlagte kompetenceudviklingstiltag kan fremhæves:

- Lokale tiltag

- På Skovstjernen i Område Grenaa er kompetenceudviklingsforløbet i KRAP til alle medarbejdere afsluttet, og der er etableret kvartalsvis sagssupervision ved ekstern supervisor med afsæt i metoden
  - Bofællesskabet Glesborg og Dolmer Have fået del i Social- og Boligstyrelsens pulje til ”Kompetenceudvikling af medarbejdere på socialpsykiatrisk botilbud”. Der er bevilget henholdsvis 321.615,00 kr. til kompetenceudviklingsforløb for medarbejderne i Glesborg og 700.000 kr. til Dolmer Have. Projektperioden løber fra den 1. januar 2025 til 31. december 2027
  - Område Ørum starter påbegynder i foråret et KRIGO-uddannelsesforløb med fokus på domsanbragte, hvor udvalgte medarbejdere uddannes til at kunne facilitere udviklingsforløb for borgerne. KRIGU står for Kriminalpræventivt Gruppeforløb til domfældte med Udviklingshandicap.
  - Område Ørsted, Auning og Allingåbro har fortsat fokus på etisk dilemmahåndtering i samarbejde med ETIKOS. Derudover gennemføres intern kompetenceudvikling i LA2 og forløb vedrørende neuro-pædagogik er under planlægning.
- Autisme-undervisning:
    - Der er iværksat en samlet udviklingsplan i forhold til arbejdet med borgere med autisme, som bl.a. har fokus på kompetenceudvikling. Som indledning på processen blev der i 4. kvartal 2024 afholdt fælles kompetenceudvikling for medarbejdere på tværs af Socialområdet. I 4. kvartal 2025 gennemføres i samarbejde med Børne- og familieområdet, Skole- og dagtilbudsområdet, Ungeindsatsen/UU og Arbejdsmarkedsområdet 2 fælles kursusdage med fokus på ’Styrket fælles viden, metoder og tilgange til arbejdet med børn, unge og voksne med autisme’. Formålet er at understøtte en fælles autismetilgang og sammenhæng i indsatsen på tværs af forvaltningsområder. De fælles kursusdage er delvist finansieret af HR Kompetencepuljen.
    - Der er derudover etableret et samarbejde med VIA omkring udvikling af et kompetenceudviklingsforløb i autisme, som følges forskningsmæssigt. Projektet er finansieret af midler fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, mens Norddjurs Kommune selv skal dække udgiften til personale, som deltager i undervisningen. Der er opstartsmøde i juni 2025 med indledende workshops i efteråret og forventet opstart på kompetenceudviklingsforløbet i foråret 2026. Formålet er at udvikle et internt kompetenceforløb til nøglemedarbejdere, som kan forankre autismeviden i de enkelte tilbud.
  - Nyt undervisningskoncept ift. magtanvendelsesregler

- Der er etableret et nyt undervisningskoncept med fast undervisning to gange om året i magtanvendelsesregler med fokus på praksis for nye medarbejdere og som brush-up. Undervisningen startede op i 2024 og fortsætter i 2025 med første undervisningsgang i april.
- Takstforhandling og VUM 2.0
  - Der er planlagt kompetenceudvikling i forhandling for udvalgte nøglemedarbejdere og ledelse i myndighedsafdelingen samt socialfaglig konsulent den 28.-29 april.
  - Der er yderligere indgået samarbejde med Komponent om undervisning i VUM 2.0. Undervisningsaktiviteterne starter op i 4. kvartal 2025 for myndighedsområdet og i 1. kvartal 2026 for udførerområdet. Dele af arbejdsmarkedsområdet og ungeindsatsen indgår i forløbet. Projektet er finansieret HR Kompetencepuljen
- Dokumentation og SMART-mål
  - Der er igangsat et fælles udviklingsprojekt om styrket, ensartet og borgernær dokumentationspraksis, som også indeholder kompetenceudvikling. Formålet med projektet er at optimere og forenkle arbejdet med dokumentation, så dokumentationen bliver fælles, ensartet og genkendelig og så der kun dokumenteres det, som er fagligt nødvendigt med en god kvalitet. Yderligere er det et mål, at der dokumenteres *sammen* med borger. Projektet består af 4 delprojekter, som igangsættes forskudt af hinanden. Første delprojekt med fokus på implementering af SMART-mål påbegyndes i april 2024 og omfatter undervisning af alle medarbejdere lokalt i løbet af 2025.

## Personalesammensætning i Socialområdet botilbud

Som en del af status på udviklingsprocessen er det aftalt at følge udviklingen i personalesammensætningen i Socialområdets botilbud.

Der er udarbejdet en oversigt over fordelingen pr. april 2025, der findes som bilag bagerst i notatet.

## Styrket fremmøde på Socialområdet

Som i resten af Norddjurs Kommune er det også et vigtigt fokusområde på Socialområdet at forebygge og nedbringe sygefraværet. Med det formål er der udarbejdet en fælles procesplan for arbejdet med "Styrket fremmøde på Socialområdet". Procesplanen indeholder både et kulturspor, der sætter fokus på sygefraværskulturen, og et spor, der fokuserer på de formelle rammer og krav til arbejdet med sygefravær, herunder implementering af den nye 1, 3, 10-model. Derud-



over er det et fokusområde, at sygefraværdsdata anvendes systematisk til at identificere og handle på mønstre i sygefraværet.

Procesplanen er drøftet og godkendt i ledergruppen og i OMU med planlagt opstart på fælles ledermøde den 3. april 2025.

## 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 2024, hvor Norddjurs Kommunes trivselskonsulent deltog som oplægsholder og facilitator af dagen.

## Kommunikation og transparens

I 4. kvartal 2024 blev arbejdet med kommunikationsstrategien på Socialområdet igangsat. Formålet med strategien er blandt andet at:

1. **Styrke kommunikationen** internt og eksternt, herunder til borgere, pårørende og øvrige samarbejdspartnere
2. **Øge transparensen** omkring de mange positive initiativer og indsatser på Socialområdet
3. **Forbedre rekruttering og fastholdelse** gennem branding af Socialområdet som en attraktiv arbejdsplads, herunder kommunikation om aktuelle tiltag inden for faglige tilgange, metoder og kompetenceudvikling
4. **Netværke og vidensdele** med andre kommuner, styrelser, virksomheder m.m., hvilket kan føre til øget samarbejde og bidrage positivt til Socialrådets udvikling.

Som en del af arbejdet med kommunikationsstrategien er der indsendt en ansøgning til HR Kompetenceudviklingspuljen, og der er givet tilsagn om tilskud på i alt 100.000 kr. til et fælles kompetenceudviklingsforløb vedrørende "Styrket kommunikation og samarbejde med pårørende". Undervisningen er under planlægning og forventes gennemført i 2. halvår 2025.

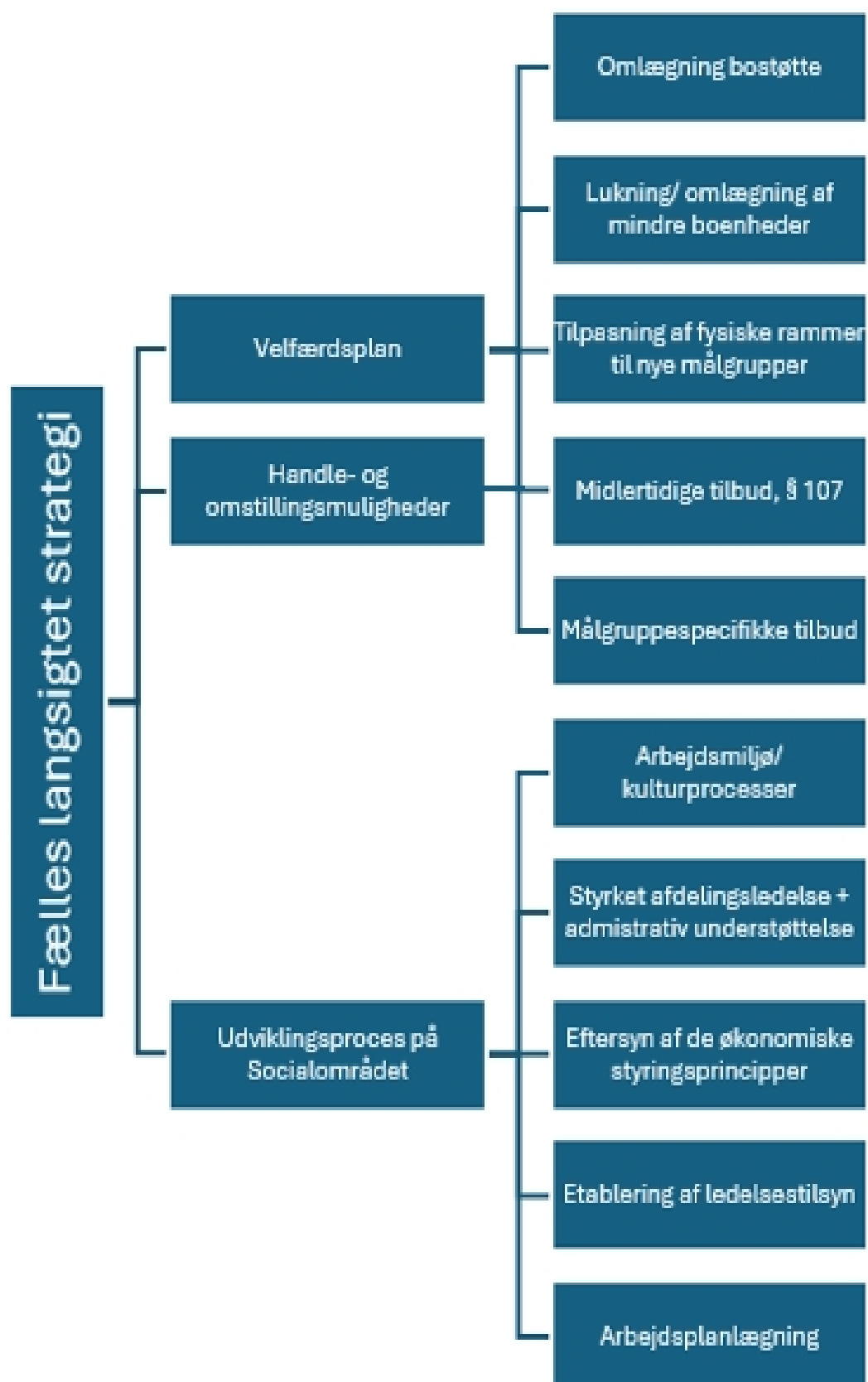
Det er yderligere besluttet, at alle aftaleområder udsender nyhedsbreve til medarbejdere og pårørende, hvor nyheder fra dagligdagen i tilbuddene deles. Der er desuden planlagt en prøve-

handling med udarbejdelse af videomateriale til rekruttering i Område Ørsted, Auning og Allingåbro.

I myndighedsafdelingen arbejdes der på at udvikle et piktogram, som skal bruges i kommunikationen med borgerne og styrke borgers overblik over sagsforløbet. Dette er et tiltag i forlængelse af et udviklingspunkt, som borgerrådgiveren påpegede i sin rapport for 2024.

En anden fælles satsning i kommunikationsstrategien er, at Socialområdet skal på LinkedIn. Der er truffet beslutning om organisering og arbejdsgange med etablering af et netværk af LinkedIn-ambassadører på tværs af Socialområdet, delingsstrategier og afgrænsning af relevant indhold for profilen. Næste skridt er at gennemføre fælles kompetenceudvikling for ambassadørnetværket i "den gode historie" og vigtige opmærksomheder i kommunikationen på LinkedIn. Forventningen er, at Socialområdet er klar til at gå i luften med LinkedIn-profilen inden sommerferien.

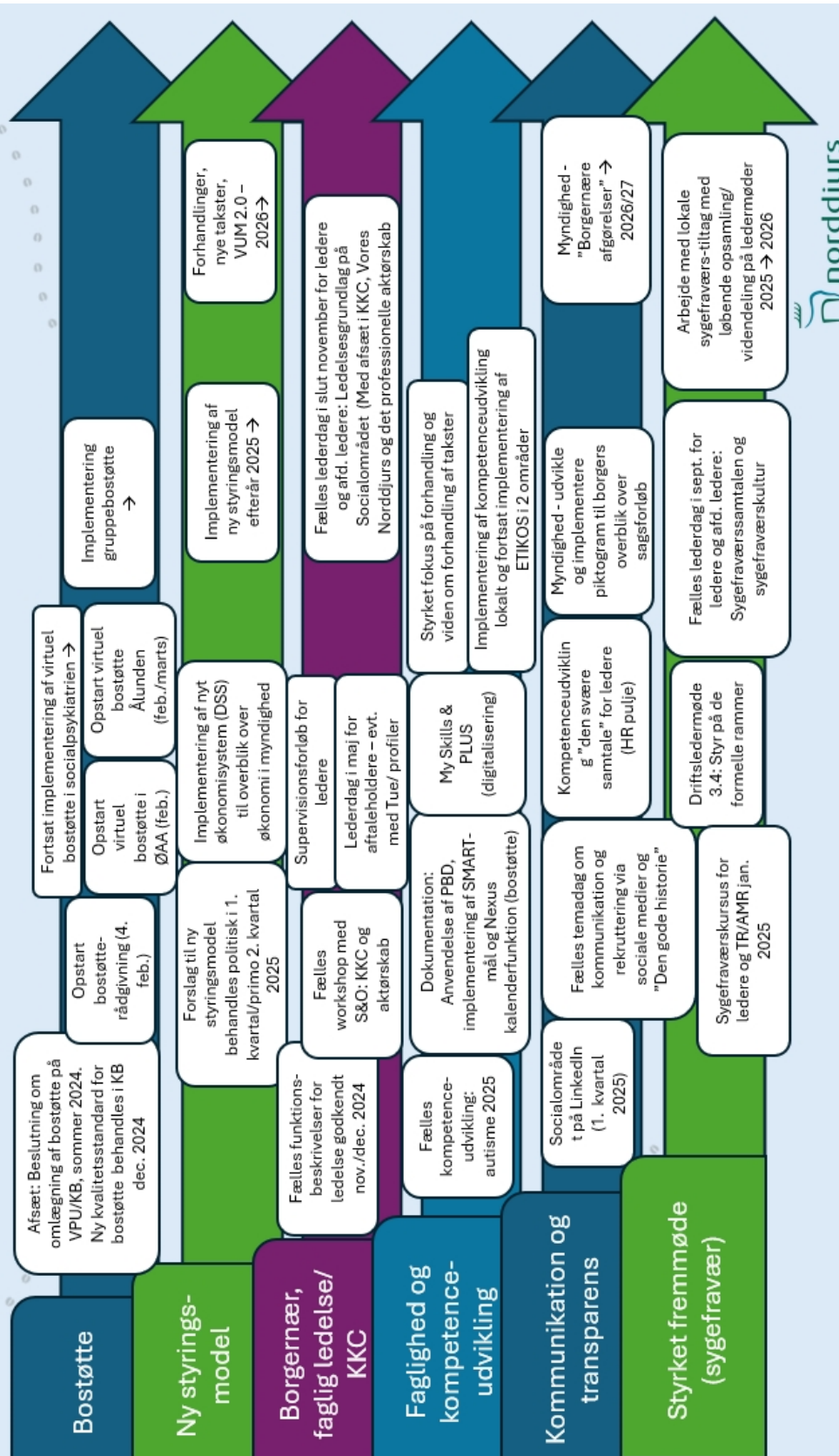
## Bilag 1: Sammenhæng mellem strategi og tidl. analyser på Socialområdet



## Bilag 2: Centrale indsatsområder på Socialområdet i 2025

### Centrale indsatsområder på Socialområdet i 2025

Udmøntning af Fælles langsigtet strategi 2025 - 2028



## Bilag 3: Fordeling af medarbejdere i kommunens botilbud pr. april 2025.

	Psykiatri og rusmiddel		Område Ørum		Område Grenå		Område Ørsted, Auning og Allingåbro	
	Dolmer Have og Glesborg		Åparken/ Kornvænget, Nøddebo og Nyvang		Skovstjernen og Ålunden		Banesvinget, Stadionparken, Broagervej, Kærvang og Skovvang	
	sept.	april	sept.	april	sept.	april	sept.	april
Omsorgs- og pædagogmedhjælper	2,78	5,73	21,62	21,89	13,30	17,70	12,07	16,93
Socialpædagog	9,89	10,95	12,97	10,89	20,95	17,81	29,70	29,62
Pædagogisk assistent			0,81	2,86	3,81	3,81	1,00	1,00
Social- og sundhedshjælper	0,17	0,17	2,65	2,65	2,62	3,81	2,81	3,81
Social- og sundhedsassistent	10,59	9,59	6,49	6,81	5,00	7,00	5,32	8,11
Sygehjælper							1,00	1,00
Sygeplejerske	0,16	0,16	2,73	2			3,86	2,86
Øvrigt personale*	3,43	2,54	6,22	6,35	5,08	4,27	4,28	8,34
Fuldtidspersoner i alt**	27,03	29,15	53,49	53,46	50,76	54,41	60,05	69,81

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

\*\* Ansættelsesbrøk omregnet til fuldtidsansatte