

## KOMMENTARER til TILSYN MIDTs tilsynsrapport august 2021 Afd. Nyvang, Ørum:

Disse kommentarer bygger ovenpå sidste års fokusområder - derfor er disse medtaget her. Besøget i 2021 gav heller ikke anledning til hverken påbud eller pålagte udviklingspunkter. Vi har alligevel selv valgt at fortsætte de to udviklingspunkter: Sygefravær og gennemstrømning, samt lægger op til fælles sparring på disse udviklingsområder med det øvrige social område i Norddjurs.

### 2021:

#### Gennemstrømning:

For at supplere vores initiativer har vi taget udgangspunkt i den nylige APVs besvarelser samt i MED drøftelse. Deraf er følgende perspektiver fremkommet og realiseres.

Vi tilgodeser allerede introduktionen og sætter fokus på "rekruttering/casting" samt "onboarding":

#### Rekruttering/casting:

- Vi finjusterer stillingsannoncer. "set med nye medarbejders øjne"
- Vi vil genindføre case ved ansættelsessamtalerne.
- Vi fortsætter med at bruge en personprofil- test, i forbindelse med ansættelsessamtalerne. Vi har gode erfaringer ved brug af dette.
- Vi har lavet forsøg med opringning ledelsesmæssigt INDEN ansættelsessamtalen, for at sikre at ansøger kender målgruppen, dette gør vi permanent fremover.

#### Onboarding:

- Mentor ordning/mentorkorps i afdelingen.
- Vi indfører "tjek ud samtaler" for at blive klogere på fastholdelse.
- Fortsat intro møde til nye medarbejdere, med fokus på handicap forståelse, den udfordrende adfærd fra nogle af borgerne og hvordan den håndteres.
- Øget fokus på registreringer. Hvordan, hvornår og fortsat sikre opfølgning, så vi kan sikre langtidsholdbare medarbejdere.
- At der afholdes forundringssamtale med ny ansatte.

Vi er særligt glade for udsagnet i rapporten: "**Ledelse rummer medarbejderes frustrationer og det er muligt at drøfte de udfordringer, der opstår i samarbejdet**". Den vil vi fremtidigt bruge som eksplicit statement for fastholdelse. Fordi det er ikke et spørgsmål om der opstår udfordringer - det gør der i pædagogisk arbejde - men det er spørgsmålet, om hvordan udfordringerne takles!

## Sygefravær:

Vedr. den gennemsnitlige fraværs procent i Nyvang, så er det på vej i den rigtige retning med et fald på 0,4% i år. Værd at bemærke er, at borgergruppen med stor kompleksitet ved Nyvang dom, der er det lykkedes at få fraværsprocenten ned på 3,9%, hvilket er uhørt flot - nok lidt hjulpet af "Corona effekten", der har betydet stærkt sammenhold. Nyvang autist afdelingen er en lille afdelingen, den har til gengældt en høj procent, men fordi de er få ansatte, så udgør 4 fraværende en høj procent. Der er 3 med fysisk sygdom - ingen indflydelse herpå, og den 4 som var arbejdsbetinget fravær er kommet godt tilbage til arbejdet nu. Vi fortsætter målrettet arbejdet med handleplanen fra samarbejdet med Rejseholdet vedr. Stærke arbejdsfællesskaber. Samt Norddjurs'sygefraværspolitik med lokal aftalt tidlig kontakt på 2. dagen fra ledelse.

## 2000 (Indsendt tidligere):

**Kommentarer til Tilsynsrapport afd. Nyvang, Område Ørum, uvarslet besøg af Tilsyn Midt den 6. August 2020.**

Besøget gav ikke anledning til hverken påbud eller nogen udviklingspunkter, men vi har alligevel, af egen interesse for udvikling, valgt to fokuspunkter:

- Mindske gennemstrømning
- Mindske sygefravær.

### Mindske gennemstrømning

Fremkommet ved sparring med beboerrådet, pårørenderådet, lokalt MED samt sparring med andre eksterne ledere på ledelsesforløbet " ledelse af kompleksitet".

**Essensen kort: Obs ved fremtid rekruttering af medarbejdere til afd. Nyvang**

- "Dem der skal arbejde her skal vide, hvem der bor her, og de skal kunne lide at gøre nogle af de ting som vi kan li, fx løbe på løbehjul. Kan de møde nogle af os først? "
- " kan dem der søger arbejde komme på besøg først"
- "Bredere fokus på relationelle evner, netværkssamarbejdende færdigheder"
- "Styrke det arbejdsmæssige fællesskab - med koblingskompetencer i det tværfaglige"!
- "Koblingskompetencer -et sæt af kommunikative, koordinerende og kooperative evner og færdigheder. Bredere fokus selv om der stadig er brug for den dybe faglige styrke".

**Sådan vi vil prøve at gøre i praksis ved næste rekrutteringer og ansættelser:**

- 2 x årlig ansættelses processer. Forår efterår køres ansættelsesprocedurer og indtil da dækkes med tidsbegrænsede ansættelser fra vikarkorpset.

- Ansættelsesprocedure med besøg
- Efter 14 dage inviteres til intro af ledelse og TR til den lokale diskurs.
- Legitimitet - faglig legitimitet prioriteres.

### **Mindske sygefravær:**

Sygefraværet er allerede sænket med 2 procent til 8,3 procent, hvilket findes fint og acceptabelt for kompleks døgntilbud. Men vi vil gerne længere ned. Vi har derfor inviteret eksterne samarbejdspartnere, "Rejseholdet", ind i den fortsatte handleplan for nedsættelse af sygefravær. Så fokus fortsætter!

**Birte Kousted Pedersen**, Leder, Socialafdelingen Område Ørum.