

Status på udviklingsproces på Socialområdet pr. april 2024

På Kommunalbestyrelsesmødet den 15. november 2022 godkendte Kommunalbestyrelsen afrapporteringen af den uvildige undersøgelse på Socialområdet og Børne- og Familieområdet, som er gennemført af Komponent. I samme forbindelse blev der truffet politisk beslutning om implementering af en række tiltag i forlængelse af Komponentens anbefalinger til udvikling af områderne. Det er aftalt, at der udarbejdes en halvårlig status på arbejdet med implementering af tiltagene, som skal behandles politisk.

I forbindelse med den politiske behandling af seneste status fra september 2023 blev det besluttet, at der fremover udarbejdes separate statusser for henholdsvis Socialområdet og Børne- og Familieområdet.

Nedenfor er en skematisk oversigt over status på de implementeringstiltag, som er iværksat eller planlagt iværksat på Socialområdet i forlængelse af Komponent-undersøgelsen.

Ændringer i forhold til seneste status i september 2023 er markeret med **rødt**.

| Udviklingsspor | Tiltag | Iværksættelse af tiltag | Status på tiltag pr. 30/8-23 |
|----------------|--|---|--|
| Organisering | Ansættelse af to fagchefer | | <p>Pr. 15. februar 2023 er Marie-Louise Eskerod Ifversen blevet ansat som Socialchef</p> <p>Pr. 1. august 2023 er Mette Koudal blevet ansat som Børne- og Familiechef.</p> |
| | Ansættelse af én aftaleholder til Myndigheds- og visitationsafdelingen | | <p>Stine Pedersen er pr. 1. maj 2023 tiltrådt som aftaleholder i Socialområdet Myndigheds- og visitationsafdeling (voksenområdet).</p> <p>Stillingen som koordinator er ubesat.</p> |
| | Tilpasning af MED-struktur | Afklares med Kommunaldirektørens sekretariat | <p>HMU godkendte på deres møde den 7. september 2023 en opdeling af Områdeudvalget på Socialområdet i et Områdeudvalg for hhv. Socialområdet og Børne- og Familieområdet.</p> <p>Opdelingen i to områdeudvalg er trådt i kraft i efteråret 2023.</p> |
| | Flytning af fysisk arbejdssted for medarbejdere ifm. opdeling af Socialområdet | Sker i tæt dialog med berørte medarbejdere, HR og i overensstemmelse med MED-aftalen. | <p>De 4 medarbejdere fra centraladministrationen er pr. 1. marts 2023 flyttet ud i hhv. Område Ørsted, Auning og Allingåbro, Område Grenaa, Område Ørum og Område Socialpsykiatri.</p> <p>Ungeteamet er pr. 1. marts 2023 rykket til Glesborg, hvor de sidder sammen med den øvrige Børne- og familieafdeling.</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | <p>Styrkelse af afdelingsledelsen i fire aftaleområder (mere driftsnær, faglig og borgerorienteret ledelse)</p> | | <p>Alle afdelingslederstillinger er pr. 15. marts 2023 blevet besat.</p> <p>Der er den 16. juni 2023 afholdt et fælles lederseminar med fokus på driftsnær og borgerorienteret faglig ledelse.</p> <p>Der er indgået aftale om ledelses-supervision til afdelingsledere og aftaleholdere i 2024 og 2025 som følge af krav fra Socialtilsyn Midt. Forløbet er sammensat, så det styrker samarbejdet og ledelsesnetværket mellem hhv. aftaleholdere og afdelingsledere.</p> <p>Der er løbende fokus på at sikre god onboardning af nye afdelingsledere og etablering af ledelsesteam.</p> <p>Der er ansat ny aftaleholder i område Ørsted, Auning og Allingåbro pr. 1. februar 2024 og en ny afdelingsleder i Ørsted pr. 1. april 2024. Det betyder etablering af nyt ledelsesteam i område Ørsted, Auning og Allingåbro.</p> |
| <p>Understøtte kultur og arbejdsmiljø</p> | <p>Forbedre arbejdskultur og arbejdsmiljøet for Område Ørsted/Auning/Allingåbro, Område Grenaa (Skovstjernen) og Myndighed- og visita-</p> | <p>Fokus på kommende LMU-møder i december 2022 og 1. kvartal 2023, hvor der påbegyndes en indledende drøftelse. Der udarbejdes en plan i samarbejde med den lokale ledelse og</p> | <p>I Område Ørsted/Auning/Allingåbro kører den kulturproces, som blev igangsat i august 2022. Processen fortsætter hele 2023 og 2024, hvor der også stadig vil være tilknyttet</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | <p>tionsafdelingen (børnedel) med ekstern bistand til proces og supervision.</p> | <p>den konstituerede Socialchef, og der sker tæt inddragelse af LMU. Herunder nedsættelse af organisering af indsatsen som sikrer tæt dialog mellem ledelse og LMU og TRIO. Forventet opstart af processer i område Grenaa og børnemyndighed forår 2023. Område Ørsted, Auning, Allingåbro fortsætter den allerede igangsatte proces.</p> <p>Proces i 2023 og 2024.</p> | <p>ekstern støtte til at fastholde kulturprocessen. Etablering af ny ledelse i et område vil altid påvirke en kulturproces. Der er stort fokus på at fastholde den igangsatte kulturproces samtidig med, at der arbejdes med faglig udvikling og økomistyring i området.</p> <p>I Område Grenaa (Skovstjernen) er der indgået aftale med ekstern konsulentvirksomhed til understøttelse af en udviklings- og kulturproces, som er startet op i maj 2023 og fortsætter ind i 2024.</p> <p>For begge kulturprocesser gælder, at det sker i tæt samarbejde med LMU og TRIO.</p> <p>Formålet med kulturprocesser er et arbejdsmiljø, der er mere robust samt etablering af en fælles faglig praksis for at understøtte kvaliteten i borgerarbejdet.</p> <p>Kulturprocessen forventes fortsat at tage samlet set 3-5 år.</p> |
| <p>Politisk inddragelse og status til fagudvalg</p> | <p>Direktionen</p> | <p>To gange om året forud for chefform, administrativ styregruppe og politisk styregruppemøde</p> | <p>Den 3. april og den 25. september 2024</p> |
| | <p>Chefforum</p> | <p>1 kvartal 2023 - gerne ultimo. Primo 4. kvartal 2023.</p> | <p>-</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | Inddragelse af hhv. administrativ- og politiske styregruppe | To gange om året i 2023 og 2024 | <p>Der er truffet beslutning om at nedlægge den administrative styregruppe. I stedet følges arbejdet med udviklingsprocessen i de respektive Område-MED</p> <p>Der afholdes møde i den politiske styregruppe den 7. maj og den 12. november 2024 i forlængelse af møderne i ØK.</p> |
| | Børne- og Ungdomsudvalget og Voksen- og Plejeudvalget | Fagudvalgsmøder forud for møderne i den politiske styregruppe. Derudover ved tiltag, som kræver politisk behandling. | Datoer for behandling i 2024: VPU: den 24. april og den 23. oktober 2024 |
| | Fokus på øget tillid og kommunikation | Temadag for KB medlemmer i februar 2023 | Borgmester og kommunaldirektør Der er et fortsat og vedvarende fokus på gennemsigtighed og kommunikation for at fastholde en øget gensidig tillid. |
| Administrativ understøttelse og styring | Administrativ understøttelse af decentrale ledere via fokus på arbejdsgange mellem centrale og decentrale funktioner. | En fortløbende proces, som startes op i første kvartal 2023 | <p>Følgende initiativer til administrativ understøttelse og styring er igangsat eller planlagt igangsat i 2023:</p> <p>Laboratiemodell med fokus på fælles dokumentationspraksis, sammenhæng mellem den pædagogfaglige og sundhedsfaglige dokumentation samt faglig- og ledelsesstyringsinformation. De konkrete tiltag</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>i forlængelse af laboratiemodell-forløb er ved at blive implementeret. Der er arbejdet på en organisering omkring dokumentation og faglig- og ledelsesstyringsinformation. Det er en proces, som vil tage 1-2 år.</p> <p>Der er etableret en organisering omkring dokumentation med fokus på, at der laves den relevante faglig dokumentation.</p> <p>Der igangsættes fra efteråret 2024 et forløb i forhold til at styrke arbejdet med mål på indsatser hos borger.</p> <p>Udarbejdelse af fælles introduktionsprogram for ledere og afdelingsledere - igangsat februar 2023. Der er udarbejdet onboarding-materiale for aftaleholdere. Onboarding-materiale for afdelingsledere er under udarbejdelse.</p> <p>Udarbejdelse af funktionsbeskrivelser for henholdsvis ledere, afdelingsledere og tovholdere planlagt til 1. halvår 2024. Arbejdet pågår og forventes afsluttet i første halvår 2024.</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--------------------|---|--|--|
| | Opbygning af organisering omkring vagtplanlægning | | <p>Den 22. februar blev der afholdt et fælles ledermøde med fokus på arbejdstidsplanlægning.</p> <p>Der er igangsat en proces i foråret 2023 med det formål at skabe en mere robust organisering om arbejdstidsplanlægningen. Der er i processen fokus på fortsat optimering af arbejdstidsplanlægning med fokus på økonomi, arbejdsmiljø og borgertrivsel.</p> <p>Der er gennemført kompetenceudvikling i basisplanlægning/ KMD Opus vagtplan og KMD Opus Web i foråret 2024 via midler fra kompetenceudviklingspuljen.</p> <p>Der er etableret ERFA-netværk for alle planlæggere på Socialområdet, og der er udpeget nye systemadministratorer, som efter planen skal på kompetenceudvikling i 1. halvår 2024. Dertil kommer vidensopbygning i forhold til overenskomster mv. Der er arbejdes løbende på at optimere arbejdstidsplanlægningen.</p> |
| Økonomi og styring | Eftersyn af de økonomiske styringsprincipper på det specialiserede voksenområde | Arbejdet med eftersyn af de økonomiske styringsprincipper kører i andet halvår 2023 - 1. halvår 2024 | Forvaltningen har indgået aftale med BDO om at gennemføre en styringsanalyse, der skal lede til konkrete, sammenhængende anbefa- |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>Den nuværende økonomiske model tager ikke tilstrækkelige højde for udviklinger i områdernes aktiviteter og målgrupper. Der er behov for en tilpasning af ressourcefordelingsmodellen ifht. takstniveauer og tilbudsbeskrivelser på det specialiserede voksenområde, så det sikres, at egne og eksterne borgere er indskrevet i rette tilbud og til rette takst i forhold til behov og funktionsniveau og serviceniveau.</p> <p>Tilpasningen skal gennemføres under hensyntagen til en fortsat sikker og stabil drift, hvorfor en omstilling kan strække sig over en længere periode.</p> | | <p>liger og redskaber i forhold til den fremtidige økonomistyring på Socialområdet, herunder bl.a. en ny takststruktur/ nye funktionsniveau-beskrivelser og en ny budgetfordelingsmodel.</p> <p>Processen er inddelt i 3 faser med opstart i januar og levering af forslag fremtidig model for økonomistyring i april 2024. Der vil herpå pågå et større implementeringsarbejde.</p> <p>Der vil i efteråret 2024 blive igangsat et kompetenceudviklingsforløb i myndighedsafdelingen i forhold til forhandling socialfaglig forhandling med fokus på sammenhængen mellem borgers behov, indsats og taksten. Dette skal styrke sammenhængen mellem økonomi og faglighed samt understøtte forhandlingen i forhold til borgere i tilbud udenfor Norddjurs Kommune.</p> |
| | <p>Etablering af ledelsestilsyn, voksenmyndighed</p> | <p>Projektforløb med socialstyrelsen med opstart forår 2023. Etablering af strukturer for ledelsestilsyn 2 kvartal 2023. Ledelsestilsyn påbegyndes 2. halvår 2023.</p> | <p>Gennemført</p> |
| | <p>Øvrige arbejde med tættere opfølgning og afslutning af sager.</p> | <p>Løbende fra 1. halvår 2023 og frem. Der er fokus på at tage en indsats ad gangen og få etableret arbejds gange</p> | <p>Dette er et løbende opmærksomhedspunkt.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | og procedurer herfor i samarbejde med relevante dele af udfører området. | |
| Fælles langsigtet strategi på Socialområdet | <p>Udarbejde en strategi der tydeliggør, at fremtidige processer og tiltag doseres og prioriteres, så området får tid til involvering i MED-systemet og til at følge igangsatte processer til dørs.</p> <p>Strategien skal yderligere indeholde en fælles faglig tilgang og systematik ift. arbejdet med borgere i centrum, ligesom den eksplicit skal sikre understøttelse af det tværgående samarbejde</p> | Opstart proces feb./marts 2023 | <p>Socialområdet: Den fælles langsigtede strategi på socialområdet blev godkendt på KB den 16. januar.</p> <p>Aktuelt er arbejdet med implementering af strategien igangsat. Der er afholdt et temamøde om implementering af strategien i OMU på Socialområdet. Herpå pågår nu en lokal implementering af strategien, som understøtter, at:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) strategien er kendt i hele organisationen 2) der skabes et fælles ejerskab til strategien 3) der arbejdes med strategiens pejlemærker både lokalt og samlet på Socialområdet samt i samspil med Socialområdets omgivelser. <p>Arbejdet med strategien har sammenhæng til det afsluttede analyseforløb vedr. handle- og omstillingsmuligheder på det specialiserede voksenområde, hvor Voksen- og Plejeudvalget har besluttet, at der skal arbejdes videre med de 10 anbefalinger til udvikling af området, som var resultatet af analyseprocessen</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>Handle- og omstillingsmuligheder på Socialområdet</p> | | <p>VPU har til mødet i april anmodet om en status på anbefaling 2,3 og 8 fra analyseforløbet om handle- og omstillingsmuligheder på Socialområdet:</p> <p>Anbefaling 2: <i>Der skal igangsættes en udviklings- og omlægningsproces på bostøtteområdet, som sigter mod bedre udnyttelse af lovgivningens muligheder for tidsbegrænset bostøtte, gruppebaseret bostøtte og omlægning af bostøtteopgaver til virtuel bostøtte</i></p> <p>Anbefaling 3: <i>Der skal i højere grad anvendes matrikelløse botilbud / særlig intensiv bostøtte som et alternativ til midlertidige og længerevarende ophold i botilbud</i></p> | <p>Anbefaling 2: Arbejdet med omstilling på bostøtteområdet pågår i forbindelse med arbejdet med udviklings- og omstrukturingskataloget på Socialområdet (arbejdspakke 6).</p> <p>Der er nedsat en arbejdsgruppe, som har medvirket til at belyse, hvordan der i Norddjurs Kommune fremadrettet kan arbejdes med forskellige former for bostøtte, således at intensionerne i anbefaling 2 og i den fælles langsigtede strategi kan omsættes i praksis</p> <p>Arbejdet med beskrivelser forventes afsluttet i april 2024 og behandles i voksen- og plejeudvalget i maj 2024. Der udarbejdes forslag til en ny kvalitetsstandard for bostøtte, som efter planen kommer til politisk behandling i efteråret 2024.</p> <p>Det vil være en omstillingsproces, som vil skulle pågå over forventeligt 2 år.</p> <p>Anbefaling 3: Der er endnu ikke gjort forsøg med etablering af matrikelløse botilbud i Norddjurs Kommune. Udviklingstiltag skal doseres, så organisationen kan følge med. Derfor har forvalt-</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|------------------------------|---|--|---|
| | | <p>Anbefaling 8: <i>Der skal sikres en af-dækning af behovet for samt adgang til de nødvendige, faglige specialer lokalt og på tværs på baggrund af nu-værende viden om og forventninger til målgruppen</i></p> | <p>ningen i første omgang prioriteret de øvrige omstillinger på bostøtteområdet. Det bemærkes, at der tidligere er gjort erfaringer med ”matrikelløse botilbud” i Norddjurs Kommunes SIT-team.</p> <p>Anbefaling 8: Der er påbegyndt udarbejdelse af et fælles kompetenceoverblik på Socialområdet, som understøtter, at medarbejderne kompetenceudvikles i relevante tilgange, metoder og diagnose på baggrund af nuværende viden om og forventninger til målgruppen (herunder bl.a. recovery, KRAP, autismeforståelse, borgere med udadreagerende adfærd og takstforhandling). Det er en første udgave, som arbejdes videre med i 2024 med det mål at lave en fælles kompetenceplan.</p> |
| Kommunikation og transparens | Udarbejde en fælles kommunikationstilgang med brug af sociale medier til deling af nyheder, hverdagshistorier og arrangementer samt branding af Socialområdet | 2. halvår 2023 Administrationen/ stab vil udarbejde en kommunikationsstrategi | Udarbejdelsen af kommunikationsstrategi er udskudt til efterår 2024 for at give plads til andre opgaver og projekter, herunder arbejdet med den fælles, langsigtede strategi på Socialområdet samt nødvendige omstillingsprocesser som følge af den økonomiske situation. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | Der arbejdes løbende med at skabe større transparens om arbejdet på Socialområdet. |
|--|--|--|--|