

Bilag 1 - Afrapportering på projekter fra HR-kompetenceudviklings-puljen 2025

Følgende projekter er blevet tildelt midler fra HR-kompetenceudviklingspuljen i 2025. I alt er der uddelt midler for 1.035.061 kr. svarende til hele puljens størrelse.

- En faglig stærk demensindsats (Sundhed og omsorg)
- Praksisnær kompetenceudvikling af social- og sundhedshjælpere (Sundhed og Omsorg)
- Personcentreret omsorg i Hjemme- og sygeplejen (Sundhed og Omsorg)
- Sammenhængende borgerforløb (Sundhed og Omsorg)
- Styrket kommunikation og samarbejde med pårørende (Socialområdet)
- Styrket sagsbehandling på det sociale område ved implementering af VUM 2.0 (Socialområdet)
- Styrket faglig viden, metoder og tilgange til arbejdet med børn, unge og voksne med autisme (Socialområdet)
- Kompetenceløft til medarbejderne i dagbehandlingen - tidlig, målrettet og tilstrækkelig indsats til børn 0-2 år (Børn og Familie)
- Implementering og formidling af medarbejdernes specialpædagogiske faglige viden og kompetencer i specialafdeling og almen skoledel (Skole og Dagtilbud)
- Større faglighed i teamene (Skole og Dagtilbud)
- Kompetenceudvikling af kommunens servicemedarbejdere (Vej og Ejendom)

En faglig stærk demensindsats (Fuglsangsgården og Glesborg - Sundhed og omsorg)

Medarbejdere og ledere har deltaget i og skal deltage i den fortsatte kompetenceudvikling omkring demens. Formålet er at styrke og højne kvaliteten af demensindsatsen i Norddjurs Kommune. Kompetenceudviklingen sker i forbindelse med en organisatorisk samling af demensindsatsen i hhv. Fuglsangsgården og i Glesborg.

De første to workshops har været afholdt i vinteren 2026 og de to sidste følger i foråret 2026.

På den første workshop var der teoretisk viden omkring demens, herunder forskellige former for demens. Denne teoretiske viden danner grundlag for personcentreret omsorg, der fremadrettet er rammen for demensindsatsen.

På den anden workshop blev der konkret arbejdet med personcentreret omsorg, herunder også både teori og konkrete praktiske metoder i arbejdet. F.eks. Kitwoods teori, at folde fortællingen ud med trivsels kar, Isbjerget, De fem faktorer, Blomsten samt perspektiv skifte.

Der blev arbejdet aktivt med at skabe en ny forståelse for demens, at se bagved, at være nysgerrig m.m. Der blev lavet handleplaner for konkret afprøvning af tiltag med udgangspunkt i den nye teoretiske viden og de tilhørende metoder.

Både medarbejdere og ledere oplever det som meningsgivende og har fået en helt ny forståelse for problematikkerne omkring demens.

De to sidste workshops kommer til at have fokus på dobbeltperspektivet i demensindsatsen. Formålet med dette perspektiv er at understøtte medarbejdere og ledere i at forebygge, håndtere og lære af episoder og uforståelig adfærd hos de demensramte borgere, med fokus på at styrke trivslen hos borgerne og forbedre arbejdsmiljøet hos medarbejderne.

Praksisnær kompetenceudvikling af social- og sundhedshjælpere (Hjemmeplejen Allingåbro - Sundhed og Omsorg)

Projektet har taget udgangspunkt i et praksisnært kompetenceløft for social- og sundhedshjælpere med fokus på basal sygepleje - specifikt nedre hygiejne. Indsatserne har blandt andet omfattet en spørgeskemaundersøgelse om medarbejdernes viden og praksis, observationer i borgernes hjem samt efterfølgende faglig sparring og undervisning. Der er arbejdet målrettet med tydeliggørelse af retningslinjer, korrekt anvendelse af værnemidler, observation og tidlig opsporing samt systematisk faglig refleksion. Sygeplejerskerne er samtidig blevet understøttet i deres faciliterende og vejledende rolle i de faste teams.

Projektet har styrket medarbejdernes faglige bevidsthed og fælles forståelse af god praksis i nedre hygiejne. Observationerne har givet et realistisk billede af hverdagspraksis og skabt et godt grundlag for relevant læring og dialog. Medarbejderne oplever større sikkerhed i opgavevaretagelsen, øget fokus på observationer og bedre håndtering af svære situationer. For borgerne har indsatsen medført mere ensartet og kvalificeret pleje samt øget tryghed. Der ses samtidig en begyndende kulturændring i brugen af værnemidler og en mere systematisk tilgang til tidlig opsporing.

De praksisnære observationer har været en central styrke og har bidraget til en dyb forståelse af både kompetencer og udviklingsbehov hos medarbejderne. Det har gjort det muligt at målrette læring og støtte mere præcist. Det har dog krævet tid og planlægning at skabe rum for fordybelse og faglige samtaler i en travl hverdag, hvilket har været en af projektets primære udfordringer.

Samlet set har projektet haft en tydelig positiv effekt på både faglighed, kvalitet og tværfagligt samarbejde.

Personcentreret omsorg i Hjemme- og sygeplejen (Sundhed og Omsorg)

Medarbejderne i hjemme- og sygeplejen er blevet uddannet i at anvende personcentreret omsorg.

Personcentreret omsorg tager udgangspunkt i et dobbeltperspektiv, hvilket betyder, at der arbejdes med at styrke trivsel for både medarbejdere og borgere.

Personcentreret omsorg er en metode og teori som anbefales af Sundhedsstyrelsen. Metodens effekt er understøttet af flere evidente undersøgelser.

Da både teori og metode er koblet op på medarbejderens praksis og daglige virke, så er det væsentligt for det optimale udbytte, at det trænes i dagligdagen, samt at medarbejderne får mulighed for sparring og kortere brush up i opstarten. Dette er i gang sat og gennemført i starten af 2026

Grundet ovenstående har personcentreret omsorg også en stor værdi i arbejdet med implementeringen af Ældreloven. Den danner fundamentet for at medarbejderne i højere grad bliver i stand til at løse opgaver der fremadrettet forventes i hjemmeplejen og sygeplejen qua Ældrelovens fokus på bl.a. selvbestemmelse.

Implementering og formidling af medarbejdernes specialpædagogiske faglige viden og kompetencer i specialafdeling og almen skoledel (Specialklasserækken Langhøj - Skole og Dagtilbud)

I første halvår af 2025 har én lærer deltaget i og gennemført modulet Pædagogisk Psykologisk Rådgivning og Intervention på VIA University College.

Udbyttet af forløbet har været styrkelse af

- den faglige vurdering, af hvornår der er brug for indsatser, der kan undersøge den enkelte elevs trivsel og mulighed for at deltage i fællesskabet.
- udviklingen af indsatser og gennemførelse af interventioner, der tager udgangspunkt i relevante psykologiske teorier og metoder.
- den faglige rådgivning af kollegaer og forældre af hvilke indsatser, der bedst kan hjælpe den enkelte elevs faglige og personlige udvikling.

Den tilegnede viden og kompetencer omsættes i det daglige både i samarbejdet med kollegaerne, forældrene og de enkelte elever.

Sammenhængende borgerforløb (Visitationen - Sundhed og Omsorg)

Medarbejderne i Visitationen har deltaget i en række kursusdage, er har haft fokus på nedenstående temaer

- Stå stærkt i forandringer - hvordan påvirker det mig som medarbejder og os som team?
- Stå stærkt i forandringer - hvordan implementerer vi ny lov og arbejdsgange samtidig med at vi står stærkt?
- Ældreloven - hvad siger lovgivningen og hvilke forskelle og ligheder er der i forhold til serviceloven?
- Ældreloven - hvad betyder det for visiteringen og hvordan vi møder borgeren?

Sideløbende med undervisningsforløbet er der i visitationen udarbejdet nye arbejdsgange; implementeret borgerkonferencer hvor både visitationen og hjemmeplejen deltager; der er lavet en tilretning af det skriftlige materiale til borgerne, hvor der har været fokus på læsevenlighed, f.eks. er der arbejdet med at reducere ligg-tallet i afgørelser og informationsmateriale; der er udarbejdet og implementeret en ny samtalemodel, der bruges i mødet med borgeren. Modellen kan også bruges af hjemmeplejen i det første møde med borgeren. Og endelig er der lavet en ny organisering i visitationen, der har fokus på helhedsvisitering. Organiseringen forventes implementeret senest i efteråret 2026.

Styrket kommunikation og samarbejde med pårørende (Socialområdet)

Midlerne fra puljen er anvendt til to kursusforløb á to dage med ekstern underviser Evi Risdahl. Undervisningen fokuserede på den svære samtale, konfliktforståelse og styrkelse af dialogen med pårørende. Deltagerne var ledere, afdelingsledere og fagkoordinatorer fra både myndigheds- og udførerområderne samt socialchefen - i alt ca. 30-35 medarbejdere. Forløbet fandt sted i oktober 2025.

Formålet med kursusforløbet var:

- at styrke deltagernes kompetencer i dialogen med pårørende
- at øge trykningen i håndteringen af svære og konfliktfyldte situationer
- at skabe et fælles, mere ensartet grundlag for samarbejdet med borgere og pårørende

Forløbet strakte sig over to dage. Første dag bestod af undervisning i samtalefærdigheder og konfliktforståelse, suppleret med forumteater med professionelle skuespillere. Her fik deltagerne mulighed for at afprøve forskellige tilgange og opleve konfliktodynamikker udfolde sig i praksis. Anden kursusdag havde fokus på forankring af ny viden, udvikling af et fælles sprog samt introduktion af konkrete værktøjer til brug i den daglige kontakt med pårørende.

Forløbet har særligt på udførerområderne bidraget til at styrke medarbejdernes forståelse af de pårørendes perspektiver og ståsted - herunder en øget bevidsthed om egen kommunikation. Effekterne er positive, om end vanskelige at måle direkte. Særligt værktøjet "Hvem ejer konflikten?" har vist sig anvendeligt og har hjulpet medarbejderne til at vurdere, hvornår de bør gå i dialog, og hvornår en situation ikke kræver intervention. På myndighedsområdet er oplevelsen dog, at undervisningen i højere grad var målrettet udførerområdet og derfor i mindre omfang matchede de konkrete samarbejdssituationer med pårørende, som rådgiverne står i.

Styrket sagsbehandling via implementering af VUM 2.0 (Socialområdet)

Implementeringen af VUM 2.0 blev igangsat i efteråret 2025. Midlerne fra puljen er anvendt til at gennemføre undervisning i metoden ved Komponent for myndighedsrådgivere på tværs af Social-, Arbejdsmarkedsområdet og Ungeindsatsen samt for udvalgte medarbejdere fra udførerområderne. Formålet med den fælles undervisning og implementering af VUM 2.0 er at:

- Sikre ensartede sagsgange, vurderinger og en recovery-orienteret sagsbehandling, der styrker borgernes retssikkerhed.
- Øget fokus på indsatser i civilsamfundet
- Skabe et fælles sprog og fælles faglige tilgange, som styrker det tværgående samarbejde på tværs af områderne.
- Sikre sammenhængende sagsforløb og indsatser - herunder gode overgange fra ung til voksen for borgere med støttebehov efter Serviceloven.

Undervisningen har givet deltagerne et godt indblik i metoden og dens tilgange, og tilbagemeldingerne har overvejende været positive. Status på arbejdet er, at VUM 2.0 modulet i journaliseringssystemet Nexus er klar, og både myndighed og udførere er begyndt at anvende det. Implementeringen giver naturligt anledning til en række spørgsmål og justeringer undervejs, og der arbejdes løbende med finpudsning af den systemiske opsætning. Alle aftaleholdere, afdelingsledere, teamledere og fagkoordinatorer er undervist i den nye opsætning, som især ændrer dokumentationspraksis for udførerne.

For at understøtte implementeringen er der udarbejdet lokale implementeringsplaner og etableret lokale implementeringsgrupper i alle udførerområder samt i myndighedsafdelingen. Grupperne skal sikre lokal forankring med respekt for forskellige målgrupper og faglige tilgange. Implementeringen skrider planmæssigt frem. Der afholdes desuden sideløbende undervisning i SMART-mål, som skal understøtte kultursporet i VUM 2.0.

Det næste skridt er fortsat lokal forankring og tværgående ensretning af metoden i et midlertidigt implementeringsnetværk på tværs af hele socialområdet, med deltagelse fra arbejdsmarkedsområdet.

Styrket fælles viden, metoder og tilgange til arbejdet med børn, unge og voksne med autisme (Socialområdet)

Midlerne fra HR's kompetenceudviklingspulje er anvendt til at gennemføre et fælles kompetenceudviklingsforløb på tværs af Børne- og Familieområdet, Skole- og Dagtilbudsområdet, Socialområdet, Ungeindsatsen og Arbejdsmarkedsområdet. Formålet har været at styrke et fælles

vidensgrundlag og sikre en ensartet tilgang i arbejdet med kommunens børn, unge og voksne med autisme - samt at fremme kendskab og samarbejde på tværs af forvaltningsområderne.

Kompetenceudviklingen bestod af to undervisningsdage á seks timer med ekstern underviser Kirsten Callesen. Undervisningen vekslede mellem faglige oplæg og casearbejde, og deltagerne blev præsenteret for den nyeste viden og konkrete værktøjer inden for autisme, sanseintegration og belastningsreaktioner.

En efterfølgende evaluering viser overvejende positive tilbagemeldinger. Den peger dog også på, at deltagerne på selve dagene ikke blandede sig så meget på tværs af forvaltningerne, som ønsket. Samtidig gav mange udtryk for et stort ønske om netop at styrke samarbejdet på tværs - både ved at bruge hinanden mere, få større indblik i hinandens faglige områder og skabe mere fælles praksis. Flere fremhævede, at man fortsat oplever at arbejde i en kultur præget af søjler, hvor tværgående samarbejde ikke sker naturligt nok. Denne tilbagemelding er videregivet til chefgruppen og vil indgå som et væsentligt fokuspunkt i det videre arbejde med at styrke tværgående samarbejde og fælles faglighed.

Kompetenceløft til medarbejderne i dagbehandlingen - tidlig, målrettet og tilstrækkelig indsats til børn 0-2 år (Sundhedsplejen - Børn og Familie)

Medarbejdende i dagbehandlingen er i november 2025 blevet certificeret i ADBB (Alarm Distress Baby Scale), der er en systematisk og standardiseret metode, der anvendes til at opspore vedvarende social tilbagetrækning som indikator på psykisk mistrivsel hos spæd- og småbørn.

Derudover har medarbejderne gennemført kurset ”Forstå din baby”, der er en overbygning på ADBB. De har derigennem erhvervet sig viden der skal bruges til at støtte forældre i deres forældrekompetence.

Implementeringen af ADBB-metoden er godt i gang og der er fokus på at få et systematiseret brugen af metoden både i dagbehandlingen og i samarbejdet med sundhedsplejen, der har brugt metoden i flere år. Der er igangsat konkret træning i brugen af metoden i forhold til den faglige vurdering og i samarbejdet med familierne.

Metoden hjælper i høj grad de fagprofessionelle i deres vurderinger, af bekymringsgrad i forhold til et barn og samspillet med barnets forældre. Den opdaterede viden har skabt stor tilfredshed blandt medarbejderne.

Større faglighed i teamene (Søren Kanne Skolen - Skole og Dagtilbud)

I skoleåret 2025 /2026 har ca. 30 lærere og pædagoger deltaget i et kompetenceudviklingsforløb (4 hele dage faciliteret af Komponent) med fokus på temaudvikling. Der har blandt andet været fokus på gode mødedagsordener, taletid til alle, samt forståelse for roller og personlighedstyper i de enkelte teams.

Sideløbende hermed har der været afholdt møder ml. afdelingslederne og teamkoordinatorerne, hvilket har styrket samarbejdet og skabt en klar ramme for teamsamarbejdet.

Afrapporteringen viser, at forløbet har haft en positiv effekt på teamstrukturen og arbejdsmiljøet i teamene /teamarbejdet. Men også at der er potentiale i at fortsætte arbejdet med det professionelle samarbejde - så indholdet på teammøderne flytter sig fra de praktiske og koordinering opgaver til refleksion og faglig sparring.

I det kommende skoleår vil der være fortsat fokus på samarbejdet mellem ledelse og teamkoordinatorer, særligt ift. opgaver, der skal følges op på i teamsamarbejdet. Herudover vil der være fokus på indarbejdelsen af refleksionsmodellen ”Spot På”.

Kompetenceudvikling af kommunens servicemedarbejdere (Vej og Ejendomme)

Servicemedarbejderne i Vej og Ejendomme har haft mulighed for at deltage i et 5-dages kursusforløb i ventilation, for at øge både deres forståelse for ventilation samt øge deres muligheder for bedre at drifte ventilationsanlæggene i det daglige. Dette med henblik på at give servicemedarbejderne mulighed for bedre selv at håndtere de mindre fejl og driftsproblematikker med ventilationen i det daglige uden at rekvirere hjælp udefra.

Efter afsluttet kursusgang, har det været oplevelsen at servicemedarbejderne har haft en skærpet interesse i ventilationen, og der er en oplevelse af, at flere mindre driftsproblemer er blevet håndteret internt.

Kompetenceudviklingen er overordnet set blev modtaget positivt. En opmærksomhed er, kursets varighed på 5 dage, gjorde det vanskeligt for alle servicemedarbejderne at deltage. Fremadrettet vil kurser derfor blive planlagt så de strækker sig over flere uger og med max 1-2 dage ad gangen.