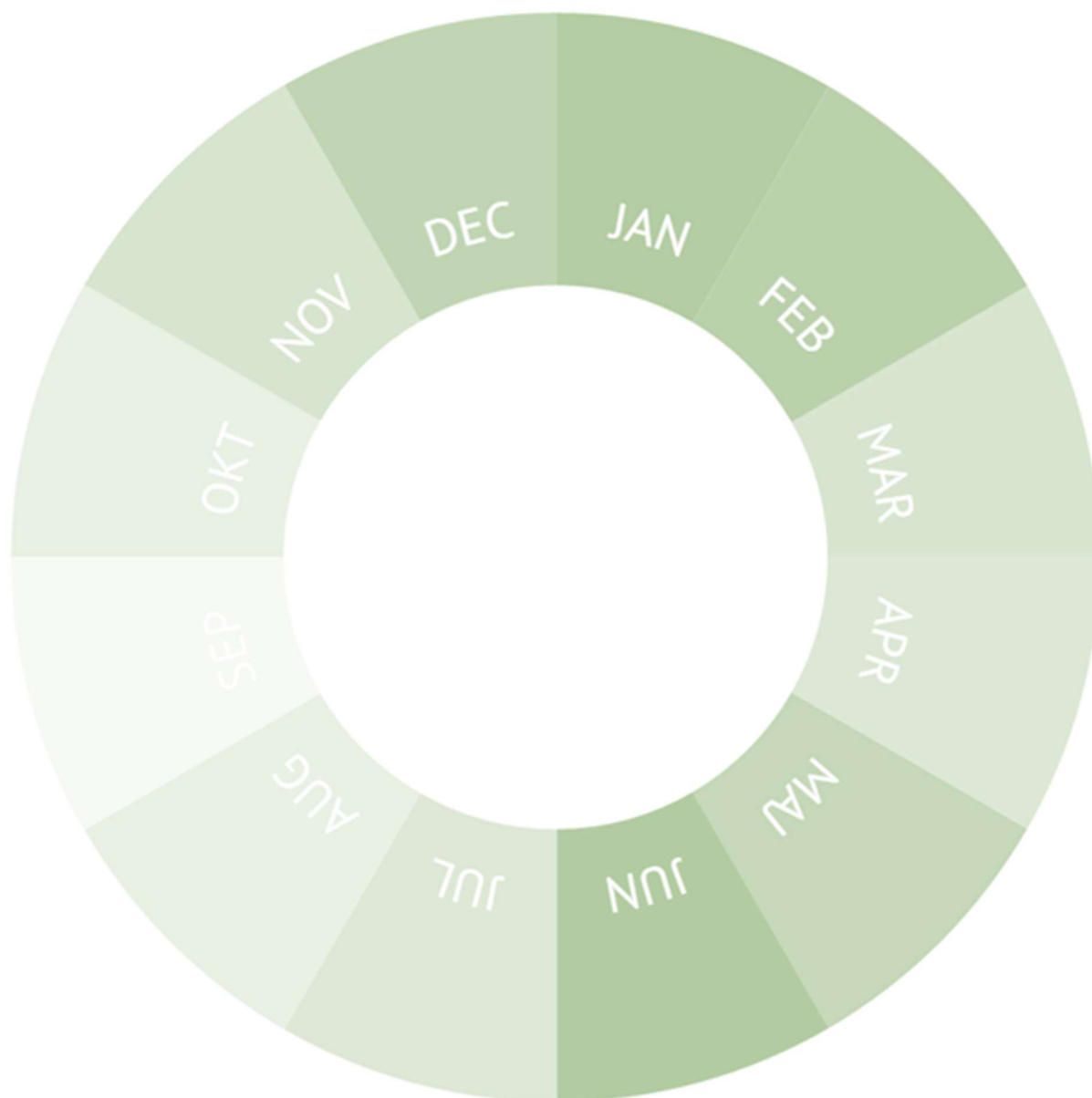


ÅRSPLAN 2024-2025

BOTILBUDDENE VOKSEN HANDICAP



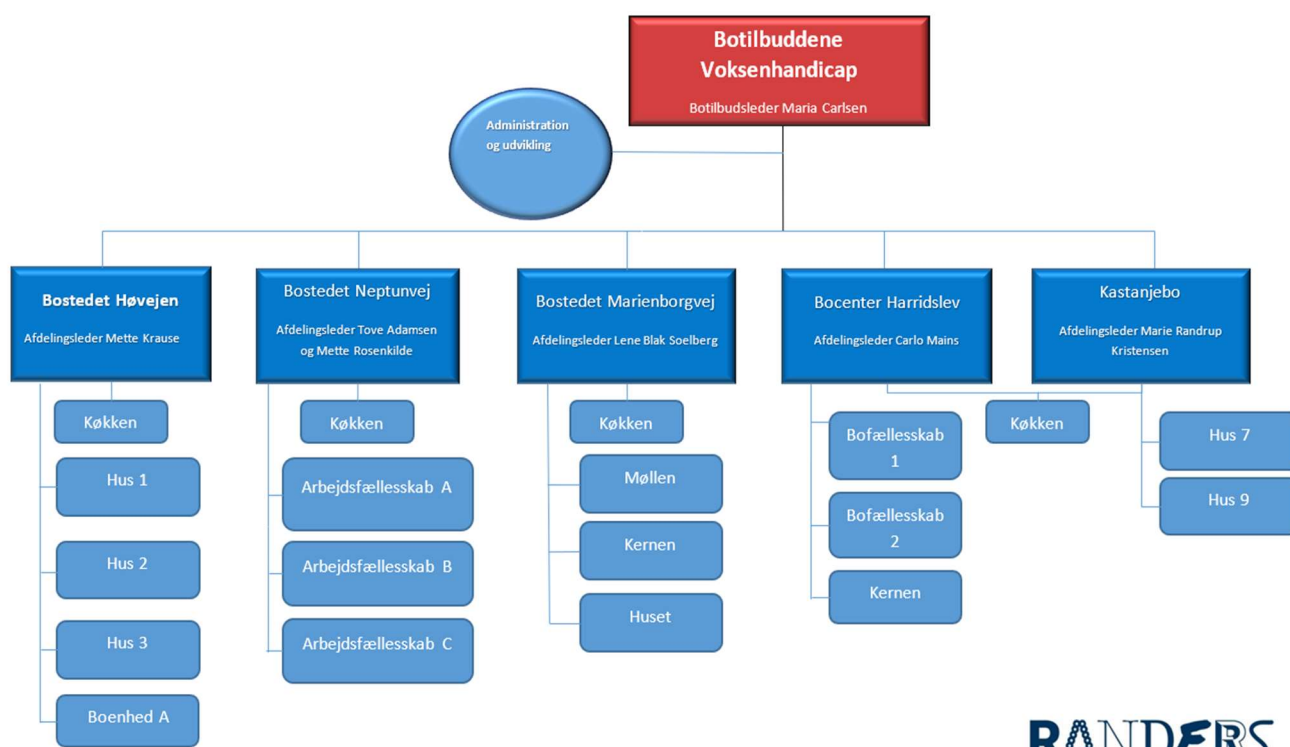
RANDERS KOMMUNE

Indhold

Botilbuddene Voksen Handicap – præsentation og organisering.....	3
Præsentation af årsplan.....	4
Fire tværgående fokusområder	4
Indsatser.....	5
Tværgående netværk.....	5
Kodeks – det gode borger- og pårørendesamarbejde.....	6
Fokusområde 1: Fælles identitet på botilbuddene:.....	7
Lokal Bro (Udviklingsindsats).....	7
Hjemmeside (udviklingsindsats).....	8
Ny organisering med sundhedsansvarlige og superbrugere (udviklingsindsats)	9
Fælles retningslinjer (udviklingsindsats)	10
Fælles administration (udviklingsindsats)	11
Lokalt Med Udvalg - LMU (udviklingsindsats)	12
Sundhedsfaglig koordinator (udviklingsindsats).....	13
Sammenhæng mellem takst og indsats (udviklingsindsats)	14
Sociale arrangementer.....	15
Fokusområde 2 - Faglighed og kvalitet i indsatserne:.....	16
Den gode dokumentation (udviklingsindsats).....	16
Faglige tilgange og metoder (udviklingsindsats).....	17
Køkkenmøder (driftsindsats).....	18
Samarbejde med ejendomsservice.....	19
Intromøder for vikarer og nye medarbejdere (udviklingsindsats).....	20
Netværk for superbrugere (udviklingsindsats)	21
Netværk for sundhedsansvarlige (udviklingsindsats).....	22
Netværk for KRAP ambassadører (udviklingsindsats).....	23
Forflytningsvejledning / netværk (driftsindsats).....	24
Supervision ledelse 4 gange årligt (driftsindsats)	25
Supervision medarbejdere 2 gange årligt (udviklingsindsats)	25
Kompetenceudvikling (udviklingsindsats)	26
Selv- og medbestemmelse (medarbejdere) magtanvendelse 2 x årligt (udviklingsindsats)	27
Selv- og medbestemmelse (ledere) (udviklingsindsats)	28
KRAP implementering (nye medarbejdere skal uddannes) - driftsindsats	29

Feriedage (udviklingsindsats)	30
Borgerøkonomi (udviklingsindsats)	31
Mit liv-min plan (driftsindsats)	32
Fokusområde 3 - Den attraktive arbejdsplads:	34
Netværk for vejledere (udviklingsindsats)	34
AMR-netværk (udviklingsindsats)	35
Arbejdstid (udviklingsindsats)	35
Lokalaftaler (udviklingsindsats)	36
Fokus på studerende (udviklingsindsats)	37
Den gode ansættelse (a-z) (udviklingsindsats)	38
Samarbejde med VIA / SOSU skolen (udviklingsindsats)	39
Rekruttering og fastholdelse (udviklingsindsats)	40
Introduktion til nye medarbejdere (udviklingsindsats)	40
Fokusområde 4 - Udvikling- og evaluerings initiativer:	42
Analyse af socialtilsyns rapporter (Udviklingsindsats)	42
Temaer fra kvalitetsmodellen (udviklingsindsats)	43
Journaliseringspraksis (udviklingsindsats)	44
Sensum One (udviklingsindsats)	44
Tilbudsportal årshjul (udviklingsindsats)	45
Kodeks for det gode borger- og pårørendesamarbejde (udviklingsindsats)	45
Tre-i-en handleplan (udviklingsindsats)	46
Voksenhandicapplan (Udviklingsindsats)	47
Proces for årsplanlægning (udviklingsindsats)	48
Ledermøder (udviklingsindsats)	49
Personalemøder (udviklingsindsats)	50
Datadrevet ledelse (udviklingsindsats)	51
Sygefravær (udviklingsindsats)	52

Botilbuddene Voksen Handicap – præsentation og organisering



RANDERS

Botilbuddene Voksenhandicap udgøres af de døgndækkede botilbud; Bostedet Høvejen, Bostedet Neptunvej, Bocenter Marienborgvej, Bocenter Harridslev og Bostedet Kastanjebo.

Botilbuddene er organisatorisk forankret i Center for Handicap og Myndighed der er ét af tre centre på Social- og arbejdsmarkedsområdet i Randers Kommune.

Botilbuddene Voksen Handicap ledes af en Botilbudsleder, samt seks afdelingsledere. Organisationen understøttes af en administration med tre administrative medarbejdere, samt en udviklingsmedarbejder. Afdelingslederen leder det enkelte botilbud i hverdag og praksis, og samarbejder derudover på tværs ift. Botilbuddenes tværgående netværk, samt ifm. udviklings- og evalueringsinitiativer.

Botilbuddenes administration understøtter botilbuddene ifm. administration og borgerøkonomi og har således også en tværgående funktion i organisationen.

Udviklingsmedarbejderen understøtter ledergruppen ifm. udviklings- og evalueringsinitiativer, som også præsenteres i nærværende årsplan.

Præsentation af årsplan

I nedenstående årsplan vil du blive præsenteret for botilbuddenes fokusområder for årene 2024 og 2025. Fokusområderne er med til at understøtte det strategiske arbejde med faglighed og kvalitet på tværs af alle vores tilbud.

På botilbuddene har vi valgt fire overordnede fokusområder som hver især kommer til at afføde forskellige indsatser og handlingsinitiativer. Fokusområderne skal alle bidrage til at sikre vi strategisk med vores fælles mission; at styrke borgernes mestring og livskvalitet.

Fire tværgående fokusområder

På botilbuddene har vi valgt fire nedenstående fokusområder. Fokusområderne er med til sikre at vi fokuserer på et organisations-, et borger-, et medarbejderperspektiv.

1: Fælles identitet

Fokusområdet skal være med til at styrke vores blik på botilbuddene som en samlet enhed. Det betyder bl.a. at vi vil styrke botilbuddenes afdelinger gennem vidensdeling og tværgående netværk, samt prioritere vores indsats omkring det fælles LMU. Desuden vil fokusområdet generelt fokusere på et fælles samlet grundlag at stå på og en generel systematik i arbejdsgangene for de fælles initiativer på tværs.

2: Faglighed og kvalitet i indsatserne

Fokusområdet skal være med til at styrke vores arbejde med social- og sundhedsfaglige indsatser af høj faglig kvalitet med borgeren i centrum. Vi vil sætte lys på den gode, faglige dokumentation og udvikle tværgående netværk der skal være med til at understøtte de lokale indsatser til gavn for den enkelte borger.

3: Den attraktive arbejdsplads

Botilbuddene har et ønske om at kunne tiltrække og fastholde fagligt kompetente medarbejdere. Vi vil være en arbejdsplads der igennem høj faglighed og godt arbejdsmiljø fremstår attraktiv for medarbejdere.

4: Udvikling- og evalueringsinitiativer

Udviklings- og evalueringsinitiativer skal være en indarbejdet del af det strategiske arbejde på botilbuddene. Med det fælles fokus vil vi sikre, at vi kontinuerligt lyser på projekter og initiativer der kan være med til at udvikle og understøtte kerneopgaven på botilbuddene. Ved at prioritere udviklings- og evalueringsinitiativer vil vi skabe cirkulære processer, der kontinuerligt fokuserer på at planlægge, afprøve, reflektere og tilpasse.

Indsatser

Under hvert fokusområde vil vi prioritere konkrete indsatser der skal være med til at understøtte arbejdet med det overordnede fokusområde. Når du læser igennem årsplanen, vil du således blive præsenteret for en række af indsatser som på forskellig vis skal omsættes til handlinger i løbet af 2024 og 2025. Indsatserne har vi delt op i henholdsvis driftsindsatser og udviklingsindsatser.

Driftsindsatser:

- Driftsindsatser er indsatser vi allerede har etableret og iværksat. Det kan f.eks. være indsatser og handlinger fra tidligere år som vi har besluttet at overføre til årsplanen for 2024, eller som blot med få justeringer kan videreføres i dagligdagen til gavn for den pædagogiske praksis. Driftsindsatser kræver ikke et ekstra fokus på implementering. Driftsindsatser bliver således overført til vores årskalender for 2024.

Udviklingsindsatser:

- Udviklingsindsatser er indsatser som vi skal udvikle og implementere i 2024 og 2025. Det er indsatser hvor vi skal arbejde med at udvikle handlinger og systematik for de kommende år. Udviklingsindsatser skal med tiden overgå til at blive konkrete driftsindsatser. Udviklingsindsatser kræver særligt fokus på implementering og løbende evaluering.

Tværgående netværk

På botilbuddene arbejder vi med tværgående netværk i forhold til at understøtte de konkrete fokusområder. Netværkene skal være med til at indsamle viden om praksis, metoder og tilgange, samt implementere indsatser lokalt på de enkelte botilbud.

I 2024 og 2025 har vi valgt at sætte fokus på følgende tværgående netværk:

- KRAP Netværk
- AMR Netværk
- Forflytnings Netværk
- Superbruger Netværk
- Netværk for sundhedsansvarlige
- Netværk for køkkenansvarlige
- Netværk arbejdstidsplanlægning

Kodeks – det gode borger- og pårørendesamarbejde

På Botilbuddene har vi et tværgående pårørenderåd, hvor der sidder repræsentanter fra alle botilbud. Repræsentanterne i pårørenderådet vælges for en toårig periode ad gangen. Der afholdes fire møder i løbet af et år. Botilbudsleder og pårørenderådsformanden dagsordensætter hvert møde med udgangspunkt i temaer, som der ønskes at sætte fælles fokus på. Temaerne tager udgangspunkt i Kodeks (et led i Randers Kommunes Voksenhandicapplan) og indsamles løbende fra tilbud, borgere og pårørende.

Målet med kodeks er at styrke samarbejdet og skabe tillid mellem borgere på handicapområdet og kommunerne. Samarbejdet med borgere- og pårørende tager udgangspunkt i fem grundlæggende principper:

1. Gensidig tillid og godt samarbejde skal synliggøres og sættes i centrum i den kommunale sagsbehandling
2. Gensidig tillid og godt samarbejde skabes gennem fælles mål og mulighed for reel indflydelse
3. Gensidig tillid og godt samarbejde skabes gennem et fælles overblik og indsigt i hinandens præmisser, viden og ekspertise
4. Gensidig tillid og godt samarbejde kræver tid og fleksibilitet
5. Gensidig tillid og godt samarbejde forudsætter gennemsigtighed og tilgængelighed

Fokusområde 1: Fælles identitet på botilbuddene:

Fokusområdet skal være med til at styrke vores blik på botilbuddene som en samlet enhed. Det betyder bl.a. at vi vil styrke botilbuddenes afdelinger gennem vidensdeling og tværgående netværk, samt prioritere vores indsats omkring det fælles LMU. Desuden vil fokusområdet generelt fokusere på et fælles samlet grundlag at stå på og en generel systematik i arbejdsgangene for de fælles initiativer på tværs.

Lokal Bro (Udviklingsindsats)

Etablering af lokal bro for botilbuddene:

Hvad:

- Vi vil etablere en lokal bro som et samlingssted for alle medarbejdere der er ansat på botilbuddene voksenhandicap

Hvorfor:

- Den lokale bro skal bidrage til at den enkelte medarbejder oplever større overblik og nemmere kan finde Botilbuddenes fælles dokumenter og ramme for arbejdsgange

Hvordan:

- Den lokale bro skal indeholde vores samlede grundlag for arbejdsgangene på botilbuddene, herunder retningslinjer, instrukser, procedurebeskrivelser, politikker mv.
- Den lokale bro vil blive en underside tilhørende Randers kommunes intranet (Broen)
- Den lokale bro indeholder ikke personfølsomme oplysninger

Handlinger:

2023:

- Fra august-december arbejder vi på den tekniske etablering af den lokale bro
- Fra september-december bliver relevante dokumenter, links og overskrifter lagt ind på den lokale bro

2024:

- I januar-februar præsenteres den lokale bro for alle medarbejdere via superbrugerne på lokale p-møder
- I marts er den lokale bro i drift og ajourføres løbende gennem ledergruppen, superbrugerne og administrationen

Hjemmeside (udviklingsindsats)

Udvikling af botilbuddenes hjemmesider

Hvad:

- Vi vil kontinuerligt ajourføre og opdatere Botilbuddenes hjemmesider på randers.dk

Hvorfor:

- Vi vil sikre at hjemmesidebeskrivelserne er retvisende, og indeholder dén viden der ønskes, når der søges viden om Botilbuddene

Hvordan:

- Vi vil være opsøgende på hvad der er relevant information og indhold på hjemmesiderne
- Vi vil opdatere og ajourføre hjemmesiden ved hjælp af vores samarbejdspartnere i kommunikationsafdelingen, RK

Handlinger:

2024:

- 1. kvartal skal der tages billeder af tilbuddene. Der bestilles en fotograf til opgaven (evt. et dronebillede)
- 1. kvartal tilføjes pårørenderådet til hjemmesiden, så der skabes indsigt i pårørenderådets rolle og arbejde på tværs af botilbuddene. Referater fra pårørenderådet lægges op på hjemmesiden efter hvert pårørenderådsmøde
- 2. kvartal sikres det at praktikbeskrivelserne bliver en del af hjemmesiderne
- 3. kvartal der arbejdes med at lave en indholdsmæssig gennemgang i forhold til at ajourføre beskrivelserne af vores tilbud (samarbejdspartnere og pårørende inddrages ift. at afsøge ønsker om indhold)

2025:

- 3. kvartal der arbejdes med en indholdsmæssig gennemgang i forhold til at ajourføre beskrivelserne af vores tilbud (samarbejdspartnere og pårørende inddrages ift. at afsøge ønsker om indhold)

Ny organisering med sundhedsansvarlige og superbrugere (udviklingsindsats)

Hvad:

- Hver enhed/afdeling har udpeget en superbruger og en sundhedsansvarlig
- Superbrugeren er medarbejderens "go-to" ved spørgsmål eller behov for sidemandsoplæring ifm. den socialfaglige indsats og dokumentation i Sensum One
- Den sundhedsansvarlige er medarbejderens "go-to" ved spørgsmål eller behov for sidemandsoplæring ifm. den sundhedsfaglige indsats og dokumentation i Sensum One

Hvorfor:

- Funktionerne skal opleves nære og nemme at gå til for medarbejderne i hverdagen
- Funktionerne skal sikre en højere grad af ensartethed og systematik ifm. den social- og sundhedsfaglige indsats og dokumentation i Sensum One
- Funktionerne skal bidrage til at sikre, at vi bruger vores tid på den nødvendige dokumentation

Hvordan:

- Afdelingslederne afholder kontinuerlige møder med deres superbrugere og sundhedsansvarlige for at sikre at der arbejdes i samme retning
- Retningen udstikkes af ledergruppen og af de tværgående netværk

Handlinger:

2023:

- Forhåndsftaler om funktionstillæg igangsættes i samarbejde med de faglige organisationer
- Funktionstillæg gives ud fra samlet beskrivelse af funktioner, som findes på den lokale bro
- Omkonvertering af tidligere funktionstillæg igangsættes, så der ryddes op i "gamle" og aktuelt gældende funktionstillæg
- Superbrugere og sundhedsansvarlige udpeges for alle tilbud af afdelingsleder
- Funktionstillæg effektueres for alle udpegede

2024:

- Organiseringen med superbrugere og sundhedsansvarlige iværksættes gennem de tværgående netværk for superbrugere og sundhedsansvarlige
- Botilbuddenes organisering præsenteres visuelt/grafisk

Fælles retningslinjer (udviklingsindsats)

Hvad:

- Der udarbejdes et fælles grundlag for vores retningslinjer for Botilbuddene Voksen Handicap

Hvorfor:

- For at skabe ensartethed og gennemsigtighed i arbejdsgange og procedurer, der hvor det giver mening
- For at give et fælles overblik og nem tilgængelighed til retningssættende dokumenter på den lokale bro

Hvordan:

- Retningslinjerne gennemgås og revideres i ledergruppen, drøftes og beslutes herefter endeligt på LMU
- Der skabes overblik over løbende revidering af retningslinjer
- Retningslinjer, procedurer og politikker findes nemt og intuitivt på den lokale bro

Handlinger:

2024:

- Januar laves udkast til ledergruppen på hvilke retningslinjer der er behov for i forhold til dem der skal være fælles for botilbuddene. Retningslinjerne tager udgangspunkt i hvad der er aftalt på de øvrige med-udvalg på Socialområdet
- Marts præsenteres et samlet udkast af fælles retningslinjer for LMU – Retningslinjerne drøftes og beslutes.
- April lægges alle retningslinjer på den Lokale Bro og det indsættes i årshjul hvornår retningslinjerne revideres

Fælles administration (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil styrke sammenhængskraften for Botilbuddene med vores fælles administration

Hvorfor:

- Vi vil ensarte de administrative arbejdsgange og skabe gennemsigtighed og systematik for Botilbuddenes borgere, medarbejdere, ledere og pårørende
- Administrationsmødets formål er at skabe fælles information og vidensdeling, samt sikre koordinering ift. arbejdsopgaver ml. botilbudsleder og administrative medarbejdere

Hvordan:

- Vi vil oprette en fælles administrationsmail, hvor medarbejdere og ledere kan skrive til ift. de administrative opgaver der skal løses
- Vi vil oprette én fælles telefonindgang til administrationen
- Vi vil afholde månedlige administrationsmøder for Botilbudsleder og administrative medarbejdere.
- Vi vil skabe en gennemsigtig arbejdsfordeling og struktur i arbejdsgange for de administrative medarbejdere

Handlinger:

2023:

- Der oprettes en fælles administrationsmail, hvor de administrative medarbejdere har adgang og indbyrdes kan koordinere opgaverne
- Der informeres om ændringen i arbejdsgange til ledere, medarbejdere og pårørende, således de fremadrettet henvender sig til den fælles administrationsmail/telefon

2024:

- Anden mandag hver måned afholdes fælles administrationsmøde mellem administrative medarbejdere og Botilbudsleder á to timer. Møderne vil formes i samarbejde ml. Botilbudsleder og administrative medarbejdere løbende, så der skabes form og relevant indhold for administrationen
- Der orienteres om nye arbejdsgange ift. administrationen til hele organisationen (arbejdsgang ift. mail og telefon præciseres konkret)

Lokalt Med Udvalg - LMU (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil styrke et dynamisk og aktivt LMU på Botilbuddene Voksen Handicap

Hvorfor:

- Vi vil arbejde på at LMU bidrager til sunde, sikre og gode arbejdsforhold, herunder at kvalificere opgaveløsningen overfor borgerne
- Vi vil skabe fælles forståelse af formålet med LMU
- Vi vil øge bevidstheden og brugen af LMU for medarbejderne
- Vi vil sikre information- og vidensdeling før og efter LMU møder

Hvordan:

- Vi vil sikre information- og vidensdeling før og efter LMU møder via Ledermøder, personalemøder, triommøder, samt gennem tydelig information via Sensum
- Vi vil arbejde på at der bliver et øget kendskab til opgaverne i LMU herunder en fælles forståelse af formålet med LMU
- Vi vil arbejde på at alle medarbejdere på botilbuddene bidrager til drøftelserne via deres repræsentanter i LMU

Handlinger:

2024:

- Marts: der er nyvalg til pladserne i MED organisationen.
- Vi vil arbejde for at hvert LMU år opstartes med et oplæg omkring roller, rammer, opgaver og samarbejde
- LMU dagsorden skal på ledermøderne 14 dage forinden afholdelse af LMU
- LMU dagsorden skal efterbearbejdes på ledermøde ugen efter afholdelsen af LMU mødet
- LMU dagsorden skal på personalemøder/teammøder, så repræsentanter klædes godt på af deres kollegaer inden LMU møderne

Sundhedsfaglig koordinator (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil styrke den sundhedsfaglige indsats på botilbuddene med en tværgående sundhedsfaglig koordinator

Hvorfor:

- Vi vil øge understøttelsen af ledere og sundhedsansvarlige
- Vi vil sikre faglig rådgivning og sparring ift. den sundhedsfaglige indsats til borgerne
- Vi vil sikre systematik i opgaveløsningen ift. den sundhedsfaglige indsats for borgere
- Vi vil sikre ensartethed i dokumentation af den sundhedsfaglige indsats

Hvordan:

- Den sundhedsfaglige koordinator deltager på fælles ledermøde én gang om måneden med fokus på sparring og status på den sundhedsfaglige indsats fra de sundhedsansvarlige
- Den sundhedsfaglige koordinator afholder og faciliterer månedlige netværksmøder for alle sundhedsansvarlige
- Vi vil sikre en tydelig funktionsbeskrivelse for den sundhedsfaglige koordinator

Handlinger:

2023:

- Sygeplejerske ansættes som sundhedsfaglig koordinator for Botilbuddene

2024:

- Sundhedsfaglig koordinator planlægger og iværksætter netværksmøder for sundhedsansvarlige
- Sundhedsfaglig koordinator deltaget på ledermøder én gang om måneden
- Den sundhedsfaglige koordinator afholder og faciliterer månedlige netværksmøder for alle sundhedsansvarlige

2025:

- Sundhedsfaglig koordinator planlægger og iværksætter netværksmøder for sundhedsansvarlige
- Sundhedsfaglig koordinator deltaget på ledermøder én gang om måneden
- Den sundhedsfaglige koordinator afholder og faciliterer månedlige netværksmøder for alle sundhedsansvarlige

Sammenhæng mellem takst og indsats (udviklingsindsats)

Hvad:

- Der skabes grundforståelse for takstopbygning og hvordan dette oversættes til den social- og sundhedsfaglige indsats vi leverer til borgeren
- Normeringsark præsenteres for afdelingsledere og arbejdstidsplanlæggere som arbejds- og styringsredskab

Hvorfor:

- For at højne forståelsen for takstens indhold og hvordan dette overføres til et driftsperspektiv lokalt
- For at sikre en grundig forståelse for indsatsen ved indskrivning og forhandling
- For at sikre økonomisk balance ift. timer og hænder

Hvordan:

- Undervisning af ledergruppen ift. takst, normeringsark, belægningslister og ydelsesbeskrivelser
- Kontinuerlig fokus fra lederne ift. økonomi, drift, timer og hænder
- Beskrivelse af hvad borgerrettet tid indeholder
- Tæt samarbejde og sparring ml. udfører og myndighed fra start

Handlinger:

2024:

- På årets første ledermøde præsenteres og gennemgås "Takst 2024" i samarbejde med vores samarbejdspartnere i Økonomi og Styring

Sociale arrangementer

Hvad:

- På Botilbuddene Voksen Handicap vil vi gerne afholde og prioritere sociale arrangementer for både borgere og medarbejdere

Hvorfor:

- Vi tror på, at sociale fællesskaber højner trivsel og arbejdsglæde

Hvordan:

- Sociale arrangementer afholdes hovedsageligt lokalt på tilbuddene. Når der afholdes sociale arrangementer, vægtes det at så mange som muligt kan deltage, men stadig så vi har en sikker drift ift. arbejdsplanen

Handlinger:

2024:

- Februar: Der er planlagt fælles temadag for Botilbuddene (Ræk mig lige Samarbejdet – De 3)

2025:

Fokusområde 2 - Faglighed og kvalitet i indsatserne:

Fokusområdet skal være med til at styrke vores arbejde med social- og sundhedsfaglige indsatser af høj faglig kvalitet med borgeren i centrum. Vi vil sætte lys på den gode, faglige dokumentation og udvikle tværgående netværk der skal være med til at understøtte de lokale indsatser til gavn for den enkelte borger.

Den gode dokumentation (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde med forskellige initiativer der skal understøtte kvaliteten i den social- og sundhedsfaglige dokumentation.

Hvorfor:

- Vi vil sikre en faglig kvalitet i dokumentationsarbejdet på botilbuddene. Det skal understøtte at vi yder den mest hensigtsmæssige og professionelle indsats overfor den enkelte borger.

Hvordan:

- Vi vil uddanne superbrugere og sundhedsansvarlige der skal være med til at understøtte den faglige kvalitet ind i dokumentationsarbejdet
- Vi vil løbende introducere nyansatte samt vikarer til dokumentationsarbejdet på botilbuddene

Der skal introduceres til:

- Superbrugeruddannelsen
- Dokumentskabeloner
- Retningslinje for borgerplan/status
- Dokumentationshåndbog
- Startsideindstillinger
- Sammenhæng med fokusområde 1 (ny organisering af superbrugere og sundhedsansvarlige)
- Sammenhæng med introduktion til nye medarbejdere

Handlinger:

2023:

- Superbrugere og sundhedsansvarlige udpeges i september/oktober.

- Superbrugere og sundhedsansvarlige uddannes i september-december.

2024:

- I 2024 skal der etableres lokale netværk for superbrugere og sundhedsansvarlige. Det gøres både lokalt og på tværs af botilbuddene.
- Superbrugere og sundhedsansvarlige uddannes ud fra funktionsbeskrivelserne, så der skabes fokus på deres funktionelle rolle i praksis (sidemandsoplæring / introduktionsprogram)
- Fokus på nyt fra kvalitetsteamet ift. nye retningslinjer vedr. dokumentation

Faglige tilgange og metoder (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde på at man som borger på botilbuddene bliver mødt af en ensartet faglig tilgang.
- Vi vil arbejde på at specialisere os i relevante metoder og faglige tilgange.

Hvorfor:

- Vi vil sikre at borgerne på botilbuddene VH bliver mødt med udgangspunkt i en ensartet og systematisk faglig tilgang.
- Vi vil sikre at ovenstående giver de bedste muligheder for at tage udgangspunkt i den enkeltes liv, kompetencer og udfordringer.
- Ved at arbejde ensartet og systematisk kan vi specialisere os i faglige metoder og tilgange. Vi kan videns dele og lære af hinanden på tværs af tilbud og indsatser.

Hvordan:

- Vi vil sikre at KRAP bliver implementeret på alle tilbud.
- Vi vil sikre at KRAP bliver tilbudt nye medarbejder samt sikre at der løbende bliver opfølgning på metodens elementer for erfarne medarbejdere.
- Vi vil arbejde på at der, på tværs af botilbuddene, tages afsæt i de faglige tilgange Anerkendelse, Ressourceorientering, neuropædagogik og Low Arousal
- Vi vil sikre systematisk afdækning af borgernes kommunikative ressourcer
- Vi vil sikre kompetenceudvikling på eksisterende metoder og tilgange

- Relateres til netværk for KRAP-ambassadører, vikarmøder og superbrugere

Handlinger:

2024:

- Januar drøftes det hvordan vi kan sikre de videre uddannelsesforløb omkring KRAP.
- Hele året er der fokus på den lokale implementering af KRAP – dagsordensættes kontinuerligt på ledermøderne

2025:

- Ultimo 2025 drøftes den metodiske værktøjskasse med udgangspunkt i KRAP – skal nogle af redskaberne prioriteres systematisk fremadrettet?
- I 2. halvår aftales der i ledergruppen et forløb omkring faglige tilgange og metoder – herunder hvilke der med fordel kan blive tværgående

Køkkenmøder (driftsindsats)

Hvad:

- Vi vil styrke det tværgående samarbejde, vidensdelingen og inspirationen mellem tilbuddenes køkkenansvarlige og bidrage til bæredygtige køkkener

Hvorfor:

- Vi vil øge sammenhængskraften mellem de køkkenansvarlige, så der opleves et tættere arbejdsfællesskab med fokus på vidensdeling og inspiration

Hvordan:

- Der afholdes fire tværgående køkkenmøder pr. år, med dagsorden og referat der forefindes på den lokale bro
- To afdelingsledere planlægger og faciliterer køkkenmøderne med inddragelse fra de køkkenansvarlige
- Der afholdes et kort oplæg indledende på hvert møde, hvor køkkenernes budget præsenteres
- Der fokuseres på Randers Kommunes målsætning omkring økologi
- Der fokuseres på mindskelse af madspild
- Der fokuseres på tilsynet og hygiejne

- Der fokuseres på inspiration og vidensdeling ift. menuplanlægning
- Hvert år planlægges et forløb med fokus på kompetenceudvikling

Handlinger:

2024: Der afholdes møder for de køkkenansvarlige fire gange årligt hhv:

- 8/1 kl. 12-15 på Høvejen (Høvejen serverer frokost)
- 8/4 kl. 12-15 på Bocenter Harridslev (BCH serverer frokost)
- 19/8 kl.12-15 på Marienborgvej (MBV serverer frokost)
- 4/11 kl.12-15 på Neptunvej (Neptunvej serverer frokost)
- Workshopforløb om økologi
- November - datoer for 2025 fastsættes

2025:

Samarbejde med ejendomsservice

Hvad:

- Vi vil højne samarbejdet ml. botilbuddene og Ejendomsservice

Hvorfor:

- For at skabe et konstruktivt samarbejde med en overordnet fælles tilgang til hvordan vi bedst løser vores fælles opgaver

Hvordan:

- Der afholdes to samarbejds møder med Ejendomsservice årligt. Her sættes fokus på fælles tilgang til hvordan vi bedst løser vores fælles opgaver
- De enkelte afdelingsledere og hhv. service- og rengøringsleder samarbejder på lokalt plan efter behov, og afholder lokale samarbejds møder kontinuerligt

Handlinger:**2024:**

- Botilbudsleder sørger for at Ejendomsservice ledelse for hhv. rengøring og teknisk service inviteres og deltager på vores ledermøder á én time – to gange årligt
- Forinden samarbejds møderne drøftes formål og fokus for samarbejds mødet

Intromøder for vikarer og nye medarbejdere (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil afholde faglige introduktionsmøder for nye medarbejdere og vikarer 4 gange årligt. Møderne skal supplere de lokale initiativer der er for at uddanne nye medarbejdere og vikarer.

Hvorfor:

- Vi vil sikre at alle nye medarbejdere og vikarer er introduceret til de grundlæggende arbejdsgange og metoder der bruges i det daglige arbejde. Det skal sikre en ensartet intern uddannelse af nye medarbejdere og være med til at understøtte den faglige kvalitet vi forudsætter der skal leveres i praksis.

Hvordan:

- Der afholdes fire tværgående vikarmøder pr. år, fælles for botilbuddene. To afdelingsledere er ansvarlige for planlægning, afvikling og opfølgning på møderne. Temaerne er Dokumentation, Magtanvendelse, Medicin/sundhed, Forflytning og KRAP.

Handlinger:**2024:**

- Der planlægges 4 årlige møder jf. årskalenderen. To møder afvikles i dagtimerne og to møder afvikles om aftenen (7/3, 6/6, 10/10, 5/12)
- Marie og Carlo er ansvarlige for møderne i 2024 og 2025
- November – datoer fastlægges for 2025 og der evalueres på 2024

Netværk for superbrugere (udviklingsindsats)

Hvad:

- Alle botilbud har tilknyttet én eller flere superbrugere. Jf. funktionsbeskrivelse for superbrugere, samt forhåndsftale
- Superbrugerne samles kontinuerligt i netværket for at sikre vidensdeling og udvikling af vejledninger og ensartede arbejdsgange, som skal implementeres

Hvorfor:

- Netværket skal sikre en ensartet tilgang til den gode dokumentation
- For at understøtte implementeringen af Sensum One 1. kvartal 2024

Hvordan:

- Der afholdes kontinuerlige møder for alle superbrugere
- Lokalt afholder den enkelte afdelingsleder kontinuerligt møder med den/de superbrugere, så den enkelte leder / implementering lokalt

Handlinger:

2024:

- Mødefrekvens 8 gange årligt (5/3, 16/4, 21/5, 11/6, 3/9, 1/10, 5/11, 3/12)
- Lene og Mette R. er ansvarlige for møderne i 2024 og 2025
- November – datoer fastlægges for 2025 og der evalueres på 2024
- Januar/februar afholdes superbrugeruddannelse med fokus på etablering af superbrugernetværket
- Netværket videreudvikles i samarbejdet ml. leder tovholdere og superbrugere

2025:

- Mødefrekvens 6 gange om året
- Mette R. og Lene står for netværket

Netværk for sundhedsansvarlige (udviklingsindsats)

Hvad:

- Alle botilbud har tilknyttet én eller flere sundhedsansvarlige. Jf. funktionsbeskrivelse for sundhedsansvarlige, samt forhåndsftale.
- De sundhedsansvarlige understøttes af Botilbuddenes sundhedsfaglige koordinator, som afholder møderne med de sundhedsansvarlige kontinuerligt.
-

Hvorfor:

- For at ensarte og sikre et systematisk fokus på den sundhedsfaglige indsats hos borgerne
- For at sikre implementering af sundhedstjek for alle borgere på botilbuddene

Hvordan:

- Netværket for sundhedsansvarlige mødes kontinuerligt med sundhedsfaglig koordinator
- Sundhedsfaglig koordinator mødes lokalt med sundhedsansvarlige og drøfter lokale problemstillinger og sikrer ensartede arbejdsgange
- Sundhedsansvarlige sikres sparring og rådgivning fra sygeplejerske med kendskab til praksis

Handlinger:

2024:

- Mødefrekvens 11 gange årligt
- September: Evaluering af indsatsen og fastsættelse af datoer 2025

2025:

- Mødefrekvens 6 gange om året
- Ansvarlige for netværket er sygeplejerske og botilbudsleder

Netværk for KRAP ambassadører (udviklingsindsats)

Hvad:

- Formålet med at oprette KRAP ambassadører på botilbuddene er at sikre en kontinuerlig vidensdeling og understøttelse af arbejdet med KRAP på de enkelte tilbud
- Ambassadørerne skal understøtte implementeringen af KRAP i organisationen og understøtte den faglige kvalitet i arbejdet med KRAP.
- Netværket består af KRAP ambassadører, der har modtaget KRAP supervisor uddannelsen. Alle botilbud har uddannet KRAP ambassadører, der forpligter sig på deltagelse i netværket.
- Der er udarbejdet funktionsbeskrivelse for KRAP ambassadørerne, som findes på den lokale bro

Hvorfor:

- For at sikre forankringen bredt i organisationen samt sikre, at KRAP ambassadørerne får en sikkerhed i supervisoropgaven, således at de selvstændigt kan facilitere KRAP forløb.

Hvordan:

- Gennem netværket skabes en øvebane, hvor netværket giver supervision på de enkelte tilbud
- Der er øremærket én ugentlig forberedelsestime til hver KRAP ambassadør. Hvordan dette planlægges ind i arbejdstidsplanen, aftales mellem KRAP ambassadør, nærmeste leder og arbejdstidsplanlægger.

Handlinger:

2024:

- Øvebane gennem KRAP netværket. Mødes 10 gange – tid 2 timer
- Ansvarlige for netværket er Lene og Mette K.
- September: evaluering og fastsættelse af nye datoer for 2025

2025:

Forflytningsvejledning / netværk (driftsindsats)

Hvad:

- Alle botilbud har uddannet en eller flere forflytningsvejledere
- <https://broen.randers.dk/lokale-broer/socialomraadet/videnscenter-handicap-og-autisme/netvaerk/netvaerk-for-forflytningsvejledere/>

Hvorfor:

- Formålet med netværkets arbejde er, at videns dele omkring forebyggelse af arbejdsskader og sikre korrekte forflytninger og anvendelse af hjælpemidler i det pædagogiske arbejde
- Formålet er at bidrage til en kendt struktur og systematik på de enkelte arbejdspladser ift. oplæring og instruktion af nye kollegaer - samt opfølgning generelt

Hvordan:

- Afholde netværksmøder for forflytningsvejlederne for at sikre opdateret viden.
- Der kan eventuelt byttes et netværksmøde med konference/temadag.
- Tovholder: Lene

Handlinger:

2024:

- Netværksmøder, temadag og lokal opfølgning
- Datoer: 16/5 og 14/11

2025: Netværksmøder, temadag og lokal opfølgning

Supervision ledelse 4 gange årligt (driftsindsats)

Hvad:

Gruppesupervision på/af ledermøderne

Hvorfor:

Vi skal have et fokus på at "opkvalificere" og effektiviserer tiden på ledermøderne. Der skal skabes større psykologisk tryghed i ledergruppen og dagsordenen skal tilgodese både drift og faglighed/proces.

Hvordan:

Ved at der kommer en supervisor udefra og hjælper os med at se på os som en gruppe.

Handlinger:

2024:

- Gruppesupervision ift. ledermøder 30/1 (Anja Kjeldahl)
- Lederdag 7/5 med fokus på gruppedynamik og kommunikation (Jesper Rydal)
- Lederdag 24/9 med fokus på ledelse og at optimere arbejdsgange (Anita Dalsgaard)
- Gruppesupervision 10/12 med selvvalgt tema
- 4. kvartal: Evaluering af 2024 og med afsæt i det lægge en plan for 2025

2025:

Supervision medarbejdere 2 gange årligt (udviklingsindsats)

Hvad:

Gruppesupervision for medarbejdergrupperne.

(Kan fælles temadag gøre det ud for én af de to gange?)

Hvorfor:

Det er sundt at få øjne udefra til at kigge på gruppen – praksis, samarbejde, pårørendesager, sagssupervision. Dette for at skabe en fælles tilgang/retning for arbejdet i medarbejdergruppen.

Hvordan:

Gruppesupervision (evt. temadag)

Der laves faste aftaler for året med en supervisor. Der laves et gennemgående forløb med samme supervisor i både 2024 og 2025 for at skabe sammenhæng, læring og sikre forankring i gruppen.

TRIO-gruppen kan være med til at byde ind på temaer. "Godt I Gang", VISO el lign. kan også byde ind med supervision.

OBS økonomi og lederdeltagelse!

Handlinger:

2024:

- Rammen og retningen for medarbejder supervision drøftes på ledermøde i 2. kvartal
- Der videndeles og erfaringsudveksles i 4. kvartal

2025:

- Rammen og retningen for medarbejder supervision drøftes på ledermøde i 2. kvartal
- Der videndeles og erfaringsudveksles i 4. kvartal

Kompetenceudvikling (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi skal sikre at medarbejderne på botilbuddene har de nødvendige kompetencer til at løfte opgaverne op tilbuddene.

Hvorfor:

- Vi tror på at kompetenceudvikling er et væsentligt element i forhold til at understøtte medarbejdernes effektivitet, engagement og motivation. Det er endvidere afgørende for at sikre den rette kvalitet i forhold til opgaveløsningen på botilbuddene.

Hvordan:

- Vi vil arbejde med tværgående netværk som en del af den samlede kompetenceudvikling på botilbuddene. Det skal sikre ny viden i forhold til dokumentation, arbejdet med metoder og faglige tilgange samt den sundhedsfaglige opgave.
- Derudover vil vi sikre at KRAP implementeres bredt på alle tilbud, bl.a. via efteruddannelse og uddannelse af nye medarbejdere samt via netværket.
- Lokalt kan der være særlige ønsker og behov som besluttet.

Ideer til mulig kompetenceudvikling:

Sorg / traume, Demens, LA2, Selv- medbestemmelse

Handlinger:**2024:**

- 2. kvartal: Den fremadrettede retning og indsats ift. kompetenceudvikling drøftes på et procesledermøde (forinden har afdelingslederne drøftet kompetenceudvikling med personalegrupperne)
- Præsentation af kompetenceudviklingstanker præsenteres på LMU ift. årshjulet

2025:

- 2. kvartal: Den fremadrettede retning og indsats ift. kompetenceudvikling drøftes på et procesledermøde (forinden har afdelingslederne drøftet kompetenceudvikling med personalegrupperne)
- Præsentation af kompetenceudviklingstanker præsenteres på LMU ift. årshjulet

Selv- og medbestemmelse (medarbejdere) magtanvendelse 2 x årligt (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi understøtter, at det er borgerne på botilbuddene der bestemmer i eget liv
- Vi vil arbejde på at medarbejderne understøtter, at borgerne udvikler deres kompetencer i forhold til at træffe flest mulige valg i for eget liv

Hvorfor:

- Vi vil sikre at borgerne bliver mødt med en forståelse af at de bestemmer over deres eget liv

- Vi vil sikre at ovenstående giver de bedste muligheder for at arbejde med livskvalitet og medborgerskab for alle borgere på botilbuddene

Hvordan:

- Vi vil arbejde på at udvikle et uddannelseskoncept der sikrer tilbagevendende drøftelser omkring temaerne selv- og medbestemmelse. TRIO-grupperne skal inddrages i forhold til at udarbejde cases fra praksis som kan bruges ind i undervisningen

Handlinger:

2024:

- 1. halvår undervises lokalt af udviklingsmedarbejder ift. cirkulære og selv- og medbestemmelse (lovgivning)
- 2. kvartal: Der udarbejdes flowdiagrammer der viser arbejdsgangene ved indberetning af magtanvendelser
- 2. kvartal udvikles et undervisningskoncept hvor der 2 gange årligt fokuseres på temaet selv- og medbestemmelse (fx nyt e-læringskoncept).
- 2. halvår faciliteres undervisning lokalt med fokus på dilemmaer fra praksis (brush up ift. selv- og medbestemmelse og praksisdilemmaer). Mulighed for udgangspunkt i e-læringskoncept

2025:

- Der arbejdes på et forløb omkring etisk bevidsthed. Hvordan øges refleksionsrummet ved at tage udgangspunkt i den etiske metode?
- E-læringskoncept integreres i introduktion for nye medarbejdere
- 2. gange årligt faciliteres undervisning lokalt med fokus på lovgivning og dilemmaer fra praksis (brush up ift. selv- og medbestemmelse og praksisdilemmaer). Mulighed for udgangspunkt i e-læringskoncept eller andet.

Selv- og medbestemmelse (ledere) (udviklingsindsats)

Hvad:

I ledergruppen skal det sikres at der er et indgående kendskab til reglerne for magtanvendelse, registreringer mv.

Hvorfor:

Ledergruppen skal understøtte og kvalificere arbejdet med at sikre borgerne mest mulig selvbestemmelse over eget liv. Det forudsætter bl.a. et kendskab til reglerne for magtanvendelse herunder arbejdsgange i forhold til indberetning og registrering.

Hvordan:

Det skal på ledermøderne dels være undervisning samt drøftelse af cases fra praksis

Handlinger:

2024:

- 1 gang årligt oplæg og undervisning af ledergruppen i reglerne for magtanvendelse (Tilsynets undervisning i Silkeborg).
- 1 x årligt drøftes og kvalificeres allerede udfyldte indberetningsskemaer mhp. læring

2025:

- 1 gang årligt oplæg og undervisning af ledergruppen i reglerne for magtanvendelse (Tilsynets undervisning i Silkeborg).

KRAP implementering (nye medarbejdere skal uddannes) - driftsindsats

Hvad:

Vi skal sikre, at KRAP som metodisk grundlag bliver forankret i organisationen.

Hvorfor:

For at kvalificerer kerneopgaven ud fra en pædagogisk forankret metode, så vi understøtter borgerne i at mestre mest muligt i eget liv.

For at sikre, at der er fokus på borgernes ressourcer og mestringsstrategier.

For at sikre, at medarbejder kvalificeres til at kunne håndtere de store følelsesmæssige krav i praksis.

Hvordan:

Gennem et velfungerende netværk for KRAP ambassadører.

Gennem ledelsesunderstøttelse.

Gennem systematisk brug af metoden der understøtter en KRAP'sk kultur.

Gennem muligheden for at sende nye medarbejdere på kursus i KRAP

Handlinger:

2024:

- At den enkelte borger enten får udarbejdet en ressourceblomst og en kognitiv sagsformulering.
- At KRAP bliver en naturlig del af vores personalemøder, og dagsordenssættes.
- At KRAP ambassadøren deltager i netværksmøderne
- At KRAP ambassadøren får mulighed for at øve sig i, at give kollegial KRAP supervision på aktuelle borgersager.
- Tænke KRAP ind i arbejdsmiljøet
- Tænke værktøjskassen ind i dokumentationsdelen – herunder borgerplanen.

2025:

Feriedage (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi tager udgangspunkt i Randers Kommunes kvalitetsstandarter ift. at borgerne tilbydes sommerferie i op til 7 døgn (inden for de økonomiske rammer og at driften samtidig sikres på bostederne).

Hvorfor:

- Vi vil understøtte, at borgerne bliver tilbudt de feriedage som de ønsker.
- Kan vi gøre noget for at skabe gode sommerferie aktiviteter/rammer ifm. dagtilbuddenes lukkeperioder?

Hvordan:

- Vi skal også sikre med- og selvbestemmelse og derfor kan fx beboerrådsmøder bruges til at komme med forslag. På steder hvor beboerrådsmøder ikke er en mulighed, sørger personalet for på anden vis at hjælpe borgene med at udtrykke deres ønsker.

Handlinger:**2024:**

- Gennemgang af procedure/ramme for ferie (behov for ajourføring)
- Ledermødedrøftelse: fortsætte med de arbejdsgange der allerede er lokalt forankret (sommerferiekatalog, beboerrådsmøder, ønskeskyen, endagsture osv.) Kan vi gøre yderligere ift. tværgående aktiviteter?

2025:

- Gennemgang af procedure/ramme for ferie (behov for ajourføring)
- Ledermødedrøftelse: fortsætte med de arbejdsgange der allerede er lokalt forankret (sommerferiekatalog, beboerrådsmøder, ønskeskyen, endagsture osv.) Kan vi gøre yderligere ift. tværgående aktiviteter?

Borgerøkonomi (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi skal sikre en ensartet (nemmere) håndtering af beboerøkonomi.
- Kan vi udfase at borgerne har kontanter?
- Sikre at de borgere som i en eller anden grad kan håndtere deres økonomi selv understøttes i det.

Hvorfor:

- Effektiviserer arbejdsgangene omkring håndtering af borgernes økonomi/kontantkasser.

Hvordan:

- At forholde sig til værgemål hos alle borgerne og ansøge om økonomiske værgemål til de borgere hvor det er nødvendigt.

Handlinger:

2024: Der er nedsat en arbejdsgruppe og vi afventer et udspil fra dem.

2025: Implementering af de retningslinjer som arbejdsgruppen har lavet.

Mit liv-min plan (driftsindsats)

Hvad:

"Mit liv – Min Plan" er Randers Kommunes borgerrettede udgave af en §141-handleplan.

Hvorfor:

"Mit liv – Min plan" giver borgeren større medindflydelse og ansvar, så borgerplansmødet og borgerplanen i højere grad tager afsæt i den enkeltes håb, drømme og behov. Der sættes desuden fokus på borgerens tanker herom samt at støtte borgeren i at udtrykke sig. På den måde styrkes borgerens motivation for egen udvikling mod så selvstændigt et liv som muligt.

Hvordan:

Der arbejdes med Mit Liv – Min Plan til alle borgerplansmøder.

Der arbejdes med Mit Liv – Min Plan løbende således, at der sikres en systematisk opfølgning på de enkelte indsatser.

Materialet er implementeret og findes på broen

(Formidling gennem borgerguides.)

Vi forholder os til indsatsen igennem superbrugernetværket og igennem indsatsen vedr. den gode dokumentation i årsplanen.

Handlinger:

2024:

- Materialet tilpasses den enkelte målgruppe og den enkeltes behov.
- Sikre at nye medarbejdere introduceres til konceptet Mit Liv – Min Plan

Fokusområde 3 - Den attraktive arbejdsplads:

Botilbuddene har et ønske om at kunne tiltrække og fastholde fagligt kompetente medarbejdere. Vi vil være en arbejdsplads der igennem høj faglighed og godt arbejdsmiljø fremstår attraktiv for medarbejdere.

Netværk for vejledere (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde på at der etableres et tværgående netværk for alle praktikvejledere på botilbuddene.

Hvorfor:

- Vi vil understøtte at de studerende på botilbuddene mødes af fagligt kompetente vejledere der altid er opdateret på nyeste viden.

Hvordan:

- Vi vil sikre at vejlederne på botilbuddene får mulighed for at deltage i et netværk 4 gange om året. Hvor der dels drøftes aktuelle problemstillinger, men hvor selve vejlederopgaven også sættes i spil.

Handlinger:

2024:

2025:

- 1. kvartal: Der udvikles et koncept for netværket af vejledere. Konceptet udvikles af vejledergruppen.
- 2. kvartal. Første møde i netværket.

AMR-netværk (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde på at der er et velfungerende netværk for alle arbejdsmiljøgrupper på botilbuddene

Hvorfor:

- Vi vil sikre at arbejdsmiljøet professionaliseres og udføres så ensartet som muligt på tværs af botilbuddene. Det skal sikre en større grad af vidensdeling og mulighed for sparring på tværs.

Hvordan:

- Vi vil etablere et netværk bestående af alle arbejdsmiljøgrupper på botilbuddene.

Handlinger:

2023:

- November: der udarbejdes et program for temadagen i 2024. Derudover udarbejdes en mødestruktur for AMR-netværket

2024:

- Maj: Afholdelse af AMR temadag.
- Der etableres kvartalsvise netværksmøder for arbejdsmiljøgrupperne. Datoer sætter ud fra årshjulet i MED.
- Datoer: 18/4, 24/5 (temadag), 22/8, 21/11

2025:

- Der etableres kvartalsvise netværksmøder for arbejdsmiljøgrupperne.

Arbejdstid (udviklingsindsats)

Tilrettelæggelse, Evaluering, planlægning (højtider, ferie mm.)

Hvad:

Vi vil sikre, at arbejdsplaner udarbejdes med udgangspunkt i arbejdstidsreglerne, medarbejdernes ønsker og borgernes behov for hjælp og støtte.

Hvorfor:

For at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv.

For at sikre en bæredygtig drift med udgangspunkt i borgernes behov for hjælp og støtte.

Hvordan:

Vi vil arbejde hen imod, at medarbejderne får indflydelse på egen arbejdsplan jf. de muligheder der er i driften.

Vi vil sikre, at arbejdstidsplanlæggerne er klædt på til opgaven gennem undervisning, netværk, tid til opgaveløsningen samt mulighed for daglig sparring med nærmeste leder.

Handlinger:

2024:

- Optima medarbejder implementeres
- Arbejdstidsplanlægger deltager i Optima netværksgruppen
- Opdatering af materialet "Principper for arbejdstidsplanlægning", så denne matcher den nye ferielov og Optima medarbejder modulet.
- Sikre at øremærke tid til f.eks. medicin, dokumentation, KRAP, statusbeskrivelser, adm. opgaver.
- Arbejdstidsplanlæggere inviteres med på ledermøder hvert kvartal ift. at skabe fælles drøftelser omkring roller og arbejdsgange ifm. arbejdstidsplanlægning

2025:

Lokalaftaler (udviklingsindsats)

Hvad:

Sikre at Botilbuddenes lokalaftaler gennemgås og revideres ved behov én gang årligt

Hvorfor:

For at sikre driften, og at der er dokumentation for at lokalaftalerne er gældende

Hvordan:

- Gennemgang af lokalaftaler med TR-gruppen hvert år (1. kvartal – marts?)
- Årshjul (synlig i årshjul hvad måned processen foregår)
- Ensarte layout på lokalaftaler
- Fokus på Informationsled fra TR/botilbudsleder til arbejdstidsplanlæggere og afdelingsledere omkring proces

- Vi skal have fokus på forhåndsftaler

Handlinger:**2024:****2025:**

Fokus på studerende (udviklingsindsats)

Hvad:

Vi vil sikre, at de studerende kan orientere sig i opdateret beskrivelser, når de ønsker praktiksted. Dette både på Praktikportalen og på hjemmesiden.

Vi vil sikre, at de studerendes faglige ballast øges gennem praktikforløbet.

Hvorfor:

For at bidrage til, at de studerende bliver så dygtige som de kan blive både fagligt og personligt.

Hvordan:

Gennem introprogrammet, undervisning på tværs omhandlende forflytning, magtanvendelsesreglerne, medicin, epilepsi, dokumentation mv.

Gennem systematisk vejledning og daglig sparring, hvor pædagogiske tilgange og dilemmaer er i fokus.

Viden om metoder – herunder KRAP

Handlinger:**2024:**

- Praktikportal herunder praktikbeskrivelser
- Praktikbeskrivelser på randers.dk hjemmesider
- Sikre at de studerende tilmeldes undervisning på tværs af organisationen
- Sikre kontinuerlig vejledning
- Lægge materiale til de studerende ind på den lokale Bro

2025:

- Praktikportal herunder praktikbeskrivelser
- Praktikbeskrivelser på randers.dk hjemmesider
- Sikre at de studerende tilmeldes undervisning på tværs af organisationen
- Sikre kontinuerlig vejledning

Den gode ansættelse (a-z) (udviklingsindsats)

Hvad:

- Se på hele ansættelsesprocessen fra stillingsopslag til gennemførelse af samtaler for nye medarbejdere

Hvorfor:

- Sikre ansættelsesforløb hvor fokus er på at rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer.
- Understøtte at det er det rette ansættelsesmatch for arbejdspladsen således at vi arbejder på at minimere personaleomsætningen.

Hvordan:

- Udarbejde en håndbog med vejledninger og procedurer for alle ansættelsens forskellige faser

Handlinger:**2024:**

- Vi vil arbejde på at implementere spørgeskemaer til fratrådte medarbejdere
- Fokus på stillingsopslaget. Herunder afdækning af hvilke kompetencer der efterspørges, udarbejdelse af indhold og opslag via de rette kanaler
- Fokus på ansættelsessamtalen: ansættelsesudvalg, tid, indhold, spørgeguide, case mm.
- Fokus på selve ansættelsen: indhentning af referencer, udarbejdelse af ansættelsespapir, dq numre, etc. ensartethed i opgaven
- Fokus på at automatisere arbejdsgange

Samarbejde med VIA / SOSU skolen (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde på at der etableres et formelt samarbejde mellem botilbuddene og VIA University College.
- Vi vil arbejde på at der etableres et formelt samarbejde mellem botilbuddene og Social og Sundhedsskolen

Hvorfor:

- Vi vil arbejde på at øge botilbuddenes muligheder for at rekruttere nyuddannede pædagoger gennem et styrket samarbejde med VIA
- Vi vil arbejde på at øge botilbuddenes muligheder for at rekruttere nyuddannede SSA'ere (pæd. assistenter) gennem et styrket samarbejde med Social og Sundhedsskolen

-

Hvordan:

- Vi vil ud fra forskellige tematikker arbejde på at der etableres formaliserede arbejdsgrupper, netværk etc. med VIA og Social og Sundhedsskolen

Handlinger:

2024:

- Medio 2024 underviser medarbejdere fra botilbuddene de studerende i reglerne for magtanvendelse og selvbestemmelse med fokus på botilbuddenes praksis og gråzoneeksempler
- Medio 2024 medarbejder/afdelingsleder fra botilbuddene deltager i specialiserings cafe – de studerende introduceres til social-special studieretningen
- Medio 2024 udarbejdes et "studie" besøg på botilbuddene, tour de botilbud. Laves i samarbejde med undervisere fra VIA
- Ultimo 2024 laves en forespørgsel til social og sundhedsskolen hvor ovenstående afsøges (Det afsøges endvidere om praktikforløb kan etableres for SSA elever på bostederne)

Rekruttering og fastholdelse (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde med en lokalforankret implementeringsstrategi, der hviler på de tiltag og beslutninger der er vedtaget på tværs af socialområdet.
- Vi vil arbejde på at Botilbuddene bliver et kraftcenter i det østjyske i forhold til at tiltrække og fastholde medarbejdere

Hvorfor:

- Understøtte og imødegå de vanskeligheder der opleves med at rekruttere nye medarbejdere.

Hvordan:

- Udarbejde en lokal rekrutteringsstrategi

Handlinger:

2024:

- 4. kvartal ajourføre rekrutteringsstrategi.
- 4. kvartal følge op og beslutte indsatser og temaer fra strategien – i ledergruppe og LMU

2025:

Introduktion til nye medarbejdere (udviklingsindsats)

Hvad:

- (præsentationsfolder, introduktionshæfte, introduktionsprogram mm.)
- Vi vil sikre at der udarbejdes et omfattende introduktionsprogram der skal følges ved alle ansættelser på botilbuddene.

- Vi vil udarbejde en mentoruddannelse der skal uddanne de medarbejdere der bliver ansvarlige for at følge programmet sammen med nye medarbejdere og ledelsen.

Hvorfor:

- Det skal sikres at alle ansættelser følges af den nødvendige og grundige oplæring ind i arbejdet med borgerne, dokumentation, metoder, faglige tilgange og meget mere.

Hvordan:

- Der udarbejdes et introduktionsprogram

Handlinger:**2023:**

- 2. og 3. kvartal: Der udarbejdes et omfattende introduktionsprogram. Programmet skal være en overligger i forhold til evt. lokale tilføjelser der hvor der viser sig et behov for dette.
- 4. kvartal: Der igangsættes to prøvehandlinger på Neptunvej og Kastaniebo, hvor der udpeges en Mentor der bliver ansvarlige for at følge programmet sammen med de nye medarbejdere

2024:

- 1. kvartal: prøvehandlingerne evalueres og drøftes.
- 1. kvartal: interview af medarbejdere der har gennemført introduktionsprogrammet.
- 2. kvartal: Mentor uddannelse udarbejdes og opstartes.
- 2. kvartal: introduktionsprogrammet opstartes for alle tilbud
- 4. kvartal: Vi vil arbejde på at der udarbejdes introhæfter for alle vores tilbud, samt et fælles hæfte for botilbuddene.

2025:

Fokusområde 4 - Udvikling- og evalueringsinitiativer:

Udviklings- og evalueringsinitiativer skal være en indarbejdet del af det strategiske arbejde på botilbuddene. Med det fælles fokus vil vi sikre, at vi kontinuerligt lyser på projekter og initiativer der kan være med til at udvikle og understøtte kerneopgaven på botilbuddene. Ved at prioritere udviklings- og evalueringsinitiativer vil vi skabe cirkulære processer, der kontinuerligt fokuserer på at planlægge, afprøve, reflektere og tilpasse.

Analyse af socialtilsyns rapporter (Udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde på at der arbejdes systematisk og analytisk med opfølgning på rapporter fra SocialtilsynMidt.

Hvorfor:

- Vi vil tage afsæt i udviklingspotentialer som de fremkommer i rapporterne fra Socialtilsynet og bruge det som afsæt til at understøtte den faglige udvikling på tilbuddene.

Hvordan:

- Vi vil sikre at der for hver udarbejdet rapport fra tilsynet, igangsættes et systematisk arbejde med opfølgning, analyse og udvikling.

Handlinger:

2024:

- 1. kvartal: ledergruppen præsenteres for koncept vedr. analyse af tilsynsrapporterne
- Konceptet er bygget op omkring en forberedelse ind i før, under og efter tilsynsbesøg
 - 1: Gennemlæsning af seneste rapport + oprids på fokuspunkter
 - 2: Opgaveliste til forberedelse af tilsynsbesøg
 - 3: Gennemlæsning af nyeste rapport
 - 4: Tilbage melding på tilsynets fokuspunkter
 - 5: Aftale om møderække hvor temaer fra rapporterne drøftes

2025:

- Ovenstående evalueres i 1. kvartal

Temaer fra kvalitetsmodellen (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde på at temaerne fra kvalitetsmodellen (socialtilsynet) indgår som styringsredskaber i ledelsesarbejdet.

Hvorfor:

- Vi tror på at et større fokus på temaerne fra kvalitetsmodellen kan være med til at perspektivere vores blik på praksis, så vi udvikler og højner den faglige praksis.

Hvordan:

- Vi vil sikre at temaerne fra kvalitetsmodellen bliver styrende for de månedlige drøftelser på ledermøderne, og at det herefter kan omsættes på de enkelte tilbud.

Handlinger:

2024:

- **1. kvartal:**
Fokus på uddannelse og beskæftigelse (Tema 1)
Fokus på selvstændighed og relationer (Tema 2)
- **2. kvartal:**
Fokus på målgruppe, metoder og resultater (Tema 3)
Fokus på Sundhed og trivsel (Tema 4)
- **3. kvartal:**
Fokus på Organisation og ledelse (Tema 5)
Fokus på Kompetencer (Tema 6)
- **4. kvartal:**
Fokus på Fysiske rammer (Tema 7)

2025:

Ovenstående gentages i 2025

Journaliseringspraksis (udviklingsindsats)

Der skal arbejdes på at SBSYS er den fortrukne journaliseringspraksis for ledergruppe og administration, i de forhold hvor andre fagsystemer ikke kan rumme de pågældende journaler. Det skal understøtte at vi overholder vores journaliseringspligt og samtidig har en ensartet praksis for at gemme og genfinde dokumenter, mails mm.

Handlinger:

2024:

- 2. kvartal: der undervises i basis journalisering på ledermøde
- 2. kvartal: der ryddes op på f drev
- 2. Der besluttet en tydelig ramme ift. hvad der journaliseres hvor
- 2. kvartal: administrationen undervises i basis journalisering

Sensum One (udviklingsindsats)

- Implementering anno 2024
- OBS. konvertering i marts
- Inddragelse af superbruger netværk
- Undervisning i januar/februar
- Jf. superbruger netværk / organisering

Handlinger:

2024:

- Sensum One dagsordensættes ugentligt på ledermøde i 1. og 2. kvartal 2024 – så der løbende informeres, drøftes og afklares (status fra superbruger netværket)
-

2025:

Tilbudsportal årshjul (udviklingsindsats)

Hvad:

Der skal udarbejdes et årshjul for arbejdet med at ajourføre og tilrette Tilbudsportalen

Hvorfor:

Sikre at tilbudsportalen er retvisende i forhold til det Socialtilsynet vil møde på et tilsynsbesøg. Det er også myndighed, pårørende mm. der er interesseret i Tilbudsportalen.

Hvordan:

Der udarbejdes et årshjul hvor det kvartalsvis er besluttet hvilke temaer fra Tilbudsportalen der er i fokus

Handlinger:

2024:

- 4. kvartal udarbejdes et årshjul hvor det tydeligt fremgår hvilke temaer og indsatser der skal være i fokus hen over året
- Koncept og ramme beskrives ift. hvordan vi fremadrettet ajourfører tilbudsportalen løbende

2025:

- 2. kvartal: Koncept følges

Kodeks for det gode borger- og pårørendesamarbejde (udviklingsindsats)

Hvad:

Randers Kommune har udviklet et kodeks for det gode borger- og pårørende samarbejde. På Botilbuddene skal vi arbejde med at omsætte kodekset så det understøtter gode og udviklende samarbejdsrelationer. Kodekset inddrages ifm. de tværgående pårønderrådsmøder, så der arbejdes ud fra centrale, tematikker og nøglebegreber, med fokus på gensidig tillid i samarbejdet med borgernes pårørende

Hvorfor:

For at fokusere på et gensidigt tillidssamarbejde ml. botilbud og pårørende

For at bygge bro og skabe gennemsigtighed for pårørende med borgere, der bor på botilbuddene

For at bidrage til et generelt fælles sprog omkring det gode samarbejde ml. borgere, pårørende, kollegaer og ledere

Hvordan:

Kodeksmodellen inddrages i afholdelsen af pårørenderådsmøder, således de konkrete rådsmødetemaer tager udgangspunkt i modellen og skaber drøftelser med pårørenderådet ud fra prioriterede nøglebegreber og tematikker.

Handlinger:

- Pårørenderådets valgte tematikker drøftes ud fra oplæg fra Botilbuddenes praksis, samt kodeksmodellen ift. at belyse og skabe forståelse for praksis, samt fremstille konkrete initiativer der kan forbedre praksis
- Dagsordener og referater fra pårørenderådsmøderne videreformidles til medarbejdere og drøftes lokalt med fokus på gensidig tillid og godt samarbejde

Tre-i-en handleplan (udviklingsindsats)

(borgertilfredshed, kodeks, trivselsmåling/APV)

Hvad:

At sikre at arbejdet og opfølgning på kodeks, bruger- og pårørendeundersøgelsen og trivselsmålingen sker ud fra centrale tematikker, der er vigtige for både borgere, pårørende og medarbejdere.

Derudover skal det bidrage til et generelt fælles sprog omkring det gode samarbejder med borgere, pårørende, kollegaer og leder.

Hvorfor:

At sikre at arbejdet og opfølgning på kodeks, bruger- og pårørendeundersøgelsen og trivselsmålingen sker ud fra centrale tematikker, der er vigtige for både borgere, pårørende og medarbejdere.

Derudover skal det bidrage til et generelt fælles sprog omkring det gode samarbejder med borgere, pårørende, kollegaer og leder.

Hvordan:

Vi tager det kommende punkt på et ledermøde og har snakken i fællesskab og lader os inspirere af hinanden til handlinger og afrapportering.

Handlinger:

2024:

- Vi skal sikre at vi får meldt ind i tre-i-en handleplanen inden deadline.

Voksenhandicapplan (Udviklingsindsats)

Hvad:

- Vision – Vi vil være kendt for sammenhæng, udvikling og dialog i samarbejdet med dig
- Mission – Vi vil understøtte, at du opnår størst mulig mestring i eget liv og derigennem livskvalitet på lige fod med andre borgere
- Værdier – Vores værdier er åbenhed, ordentlighed og respekt for forskellighed
- Bærende principper – Vi vil opfylde visionen og missionen via en (re)habiliterende, forebyggende og samarbejdende tilgang med udgangspunkt i dine behov

Hvorfor:

Hvordan:

Vi sikrer at der tilmeldes borgere til uddannelsen som borgerguides.

Mit Liv – Min Plan bruges på alle statusmøder

Vi sikrer at der bliver lavet initiativer som understøtter indsatserne fra Kodekset

Sundhedsuge

Andre initiativer

Handlinger:

2024:

- Borgerguides
- Mit Liv min Plan
- Kodeks

2025:

Proces for årsplanlægning (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil arbejde med en systematisk og tydelig retning for Botilbuddene gennem en toårig årsplan

Hvorfor:

- Vi vil skabe gennemsigtighed og systematik omkring vores fokusområder, så det ledelsesmæssige overblik øges og vi i højere grad arbejder forud rettet
- Vi vil øge kvaliteten i indsatserne gennem en bedre mulighed for ledelsesmæssig planlægning og opfølgning
- Årsplanen skal give ledelsesmæssigt overblik over aktuelle og kommende indsatser, så forberedelse og opfølgning prioriteres systematisk

Hvordan:

- Årsplanens indsatser dagsordensættes løbende på de ugentlige ledermøder, alt efter hvornår indsatsen er planlagt til
- Ledergruppen hhv. forbereder, planlægger, effektuerer og evaluerer indsatserne i fællesskab inden de tages med ud til inddragelse, information og implementering lokalt på botilbuddene
- Årsplanen skal være et dynamisk redskab, som løbende revideres og justeres i ledergruppen efter behov

Handlinger:

2023:

- Vi arbejder i fællesskab med "hvad, hvorfor og hvordan" for at sikre ejerskab på årsplanen
- Årsplanen præsenteres som et udkast på LMU i november

2024:

- Årsplanens indsatser dagsordensættes løbende på ledermøder, hvor arbejdsgrupper og workshops planlægges efter hvad behovet er i den enkelte indsats
- Vi skal sikre at der løbende laves evaluering med indsatserne så vi undgår at komme på bagkant og samtidig sikre os at alle er med
- Årsplanen tilpasses lokalt hos den enkelte afdelingsleder
- Årsplan for 2025-2026 påbegyndes i august 2024

Ledermøder (udviklingsindsats)

Hvornår: Hver tirsdag 8-11.30 (Vi får rundstykker sammen kl. 8, og der er mulighed for at man kan spise frokost sammen efter, hvis man har mulighed)

Hvor: Lokation skifter, så ledergruppen ses samlet på alle botilbuddene (og forhåbentlig inden året er omme, også Kastaniebo).

Dagsordenspunkter:

Dagsordenspunkter meldes ind fra ledergruppen til Maria. (Øv jer i at reflektere over, hvad i ønsker med punktet og hvad i forventer jeres kollegaer forholder sig til.)

Vær specifik på om punktet haster eller ikke gør (tidsramme, drøftelse, fælles beslutning, afklaring, inspiration, vidensdeling, sparring, forberedelse?).

Hvis i ikke hører tilbage fra mig er det fordi i kan forvente punktet er dagsordensat til et kommende ledermøde.

Dagsordenspunkter vil tage udgangspunkt i kadencen, der er planlagt ifm. årsplanen (hvornår de enkelte indsatser er planlagt til og ønskes effektueret)

Ledermøderne skifter ml. driftsmøde og procesmøde:

- Driftsmøde** (fast dagsorden med driftspunkter, information, afklaring og drøftelser til beslutning)
Dagsorden sendes ud minimum en uge i forvejen af Martin.
Der er som udgangspunkt forventet forberedelse (specificeres i dagsordenen), som kan være læsning, refleksion eller undersøgende på noget konkret fra egen praksis.
Driftsmøderne vil én gang om måneden indeholde et orienteringspunkt ift. handicapområdet/laksetorvet, som tager udgangspunkt i niveau 4 ledermøderne der afholdes én gang om måneden.
Driftsmøderne med en statusrunde fra hver afdelingsleder (hvad sker der hos mig lokalt lige nu, der kan være rart for gruppen at vide? Hvad er jeg ledelsesfagligt optaget af? En ledercase, hvor jeg ønsker input/feedback fra mine kollegaer).
Martin skriver referat til driftsmøderne (referaterne forventes at blive læst i tilfælde af, man ikke kan deltage i et ledermøde). Referaterne kan derudover anvendes til at sikre at man som afdelingsleder informerer om de beslutninger/tiltag der er besluttet fælles på en ensartet måde ud lokalt.
- Procesmøde** (Flydende dagsorden, som tager udgangspunkt i årsplanens indsatser. Mulighed for at indlægge tid og fordybelsesplads til arbejdsgrupper og tovholdere)
Procesmøderne planlægges uden dagsorden, men hvor man bare skal møde op og deltage, blive inspireret, inspirere hinanden, vidensdele sammen, arbejde med konkrete tiltag, arbejde i netværk man er tovholder for.
Formålet med procesmøderne er at skabe et mere dynamisk rum i ledergruppen, hvor der er bedre mulighed for at gå i dybden med fokusområder/indsatser fra årsplanen, eller selvvalgte temaer som ønskes ind.

Forslag/temaer til procesmøder sendes til Maria.

Evaluering:

Vi evaluerer vores ledermøde form på det førstkommende ledermøde d. 4. juni 2024.

Handlinger:

2024:

- Evaluering d. 4. juni

Personalemøder (udviklingsindsats)

Hvad:

Drøfte hvordan vi afholder personalemøder på tværs af vores tilbud. Inspirere hinanden.

Hvorfor:

Udvikle på initiativer i forhold til at afvikle personale eller teammøder. Vi vil arbejde for at møder på botilbuddene bliver et rum for sparring, videndeling og læring.

Hvordan:

Vi vil drøfte om der kan udvikles et koncept for henholdsvis afvikling af personalemøder, teammøder eller andre typer af møder f.eks. tavlemøder og lign. evt. med inspiration fra Scrum metoden?

Der udvikles dokumentkabeloner i Sensum One, som kan anvendes til alle former for møder

Handlinger:

2024:

2025:

Datadrevet ledelse (udviklingsindsats)

Hvad:

V vil arbejde med data der kan understøtte ledelsesopgaven. F.eks. data der kan understøtte hvordan vi bliver klogere på vores sygefraværsindsats, personaleomsætning mm.

Hvorfor:

Vi vil arbejde med data der kan gøre os klogere på hvordan vi mest hensigtsmæssigt kan arbejde strategisk med et givent område. Data skal bidrage til at belyse en problemstilling ud fra et 360 graders perspektiv.

Hvordan:

Der planlægges en proces på ledermøderne, hvor ledelsesinformationssystemet/BI systemet præsenteres og der skabes læring omkring hvordan der arbejdes data derfra.

Sygefravær:

Udviklingsmedarbejder laver én gang pr. måned udtræk af Botilbuddenes sygefraværsstatistik, og sender til den enkelte leder.

Økonomi:

Personalegennemstrømning:

Handlinger:

2024:

1. kvartal:

- Undervisning og arbejde i BI systemet
- Udtræk af sygefravær

2025:

Sygefravær (udviklingsindsats)

Hvad:

Hvordan understøtter vi arbejdet med sygefravær – fra data til samtale

<https://broen.randers.dk/personale/arbejdsmiljoe/sygefravaer-og-trivsel/>

Hvorfor:

Hvordan:

- Omsorgsopkald efter 3-4 dages fravær
- Sygefraværssamtale efter 2 ugers sygefravær
- Sygefraværssamtaler ved længerevarende fravær
- Samtale ved gentagende fravær (mønstre)

Handlinger:

2024:

2025: