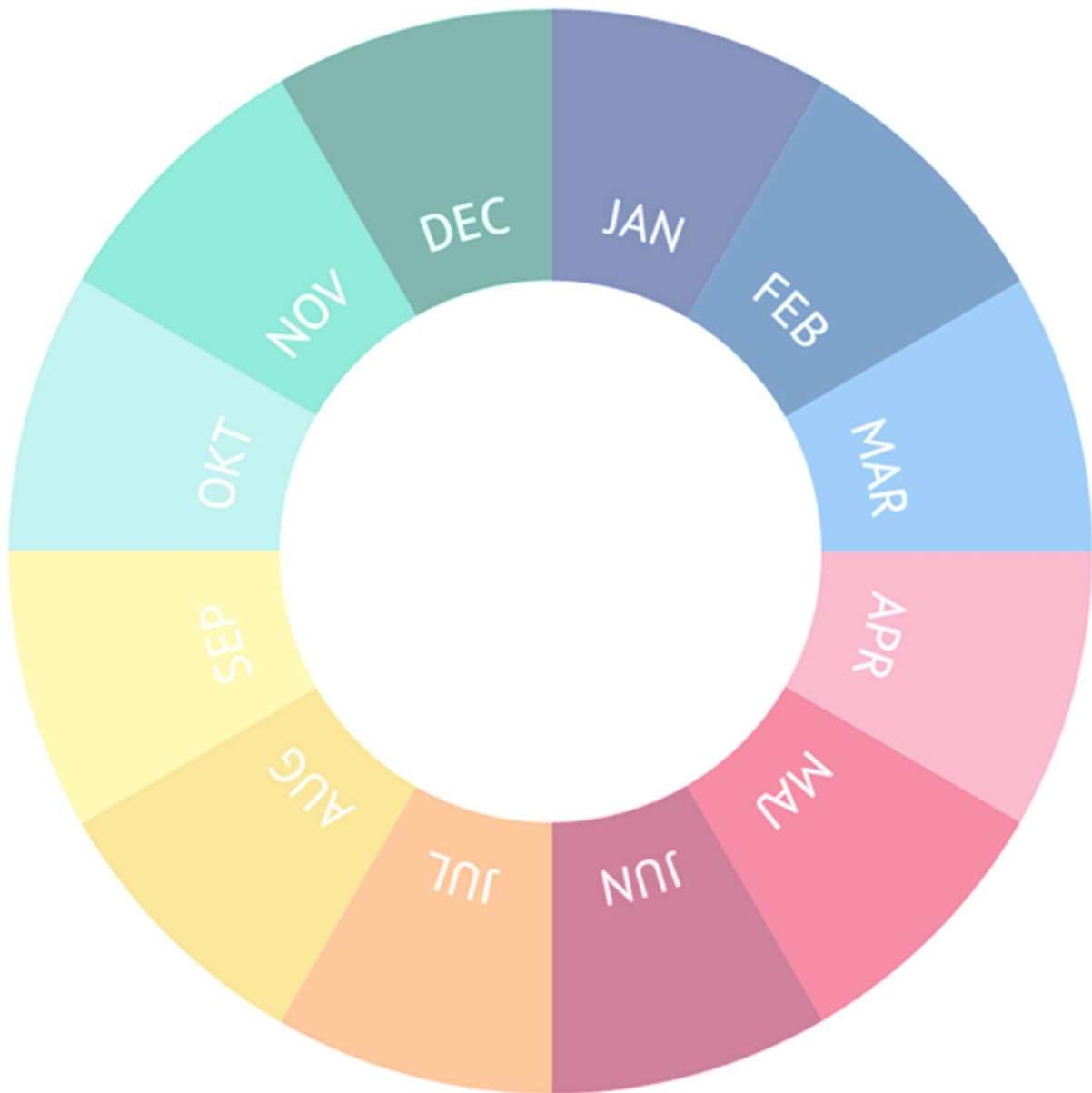


ÅRSPLAN 2025

BOTILBUDDENE VOKSEN HANDICAP



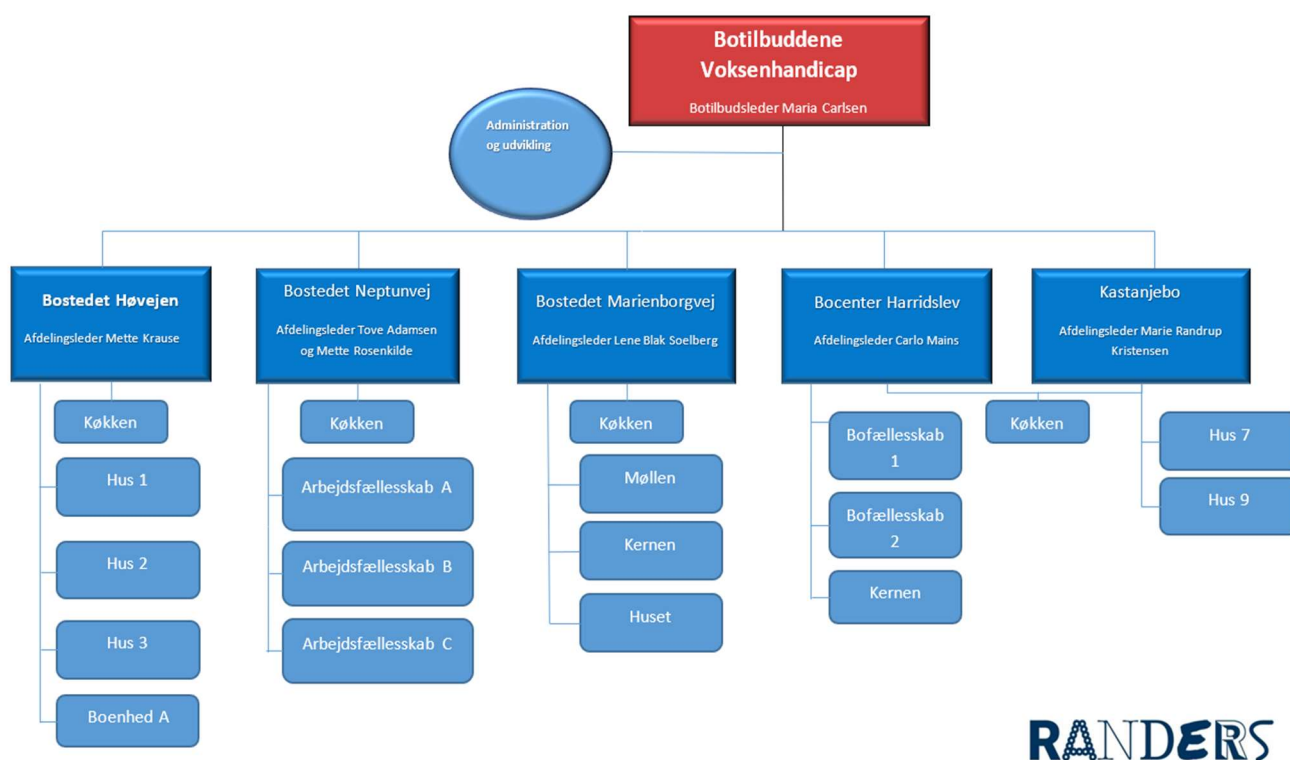
RANDERS KOMMUNE

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
Lokalbro/hjemmeside (driftsindsats).....	7
Fælles retningslinjer (driftsindsats)	8
Fælles procedurer (udviklingsindsats).....	8
Lokalt Med Udvalg - LMU (driftsindsats).....	9
Sammenhæng mellem takst og indsats (udviklingsindsats)	10
Sociale arrangementer (udviklingsindsats).....	11
Økonomi overblik – (udviklingsindsats).....	12
Fokusområde 2 - Faglighed og kvalitet i indsatserne:.....	13
Faglige tilgange og metoder (udviklingsindsats).....	13
Netværk for køkkenansvarlige (udviklingsindsats)	14
Netværk for superbrugere (udviklingsindsats)	15
Netværk for sundhedsansvarlige (udviklingsindsats).....	15
Netværk for KRAP (udviklingsindsats)	16
Forflytningsvejledning – Erfa-gruppe (driftsindsats).....	17
Kompetenceudvikling (udviklingsindsats)	18
Selv- og medbestemmelse (udviklingsindsats).....	19
Borgerøkonomi (udviklingsindsats).....	20
Fokusområde 3 - Den attraktive arbejdsplads:.....	21
Netværk for praktikvejledere (udviklingsindsats)	21
Netværk for arbejdsmiljørepræsentanter (udviklingsindsats)	21
Mere Trivsel – (udviklingsindsats).....	22
Arbejdstidsplanlægger – Erfa gruppe (udviklingsindsats)	23
Rekruttering og fastholdelse (udviklingsindsats)	23
Mødefacilitering – (udviklingsindsats).....	25
Fokusområde 4 - Udvikling- og evaluerings initiativer:	26

Analyse af socialtilsyns rapporter (Udviklingsindsats).....	26
Temaer fra kvalitetsmodellen (udviklingsindsats).....	27
Tilbudsportal årshjul (driftsindsats)	28
Voksenhandicapplan (Udviklingsindsats)	28
Årsplan (udviklingsindsats).....	29
Datadrevet ledelse (udviklingsindsats).....	30

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 fire centre på Socialområdet 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 år 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 vi arbejder strategisk og systematisk 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 borger-, et medarbejder- og et organisationsperspektiv.

1: Fælles identitet

Fokusområdet skal være med til at styrke vores blik på botilbuddene som et samlet område. 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 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 2025, 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 2025.

Udviklingsindsatser:

- Udviklingsindsatser er indsatser som vi skal udvikle og implementere i 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.

Netværkene skal ligeledes være med til at sikre høj medarbejderinddragelse. Dette for at processer og beslutninger kvalificeres med afsæt i praksis og gode arbejdsgange.

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

- Netværk for KRAP
- Netværk for Arbejdsmiljørepræsentanter
- Netværk for Superbrugere
- Netværk for Sundhedsansvarlige
- Netværk for Køkkenansvarlige
- Netværk for Praktikvejledere

Udover botilbuddenes tværgående netværk, deltager vi også i to Erfa-arbejdsgrupper (Erfa=erfaring) der går på tværs af socialområdet. Arbejdsgrupperne er:

- Forflytning
- 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 et samlet område. 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.

Lokalbro/hjemmeside (driftsindsats)

Hvad:

- Den lokale bro er et samlingssted for alle medarbejdere der er ansat på botilbuddene voksenhandicap. Den lokale bro er en side under Broen der er Randers Kommunes intranet
- Hjemmesiden på Randers.dk er botilbuddenes offentligt tilgængelige beskrivelse af botilbuddene.

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.
- Hjemmesiden skal synliggøre hvilke tilbud og målgrupper der findes på botilbuddene.

Hvordan:

- Den lokale bro skal indeholde vores samlede grundlag for arbejdsgangene på botilbuddene, herunder retningslinjer, instrukser, procedurebeskrivelser, politikker, referater mv.
- Hjemmesiden skal være let læselig for borgere, pårørende og studerende. Hjemmesiden skal indeholde oplysninger om tilbuddet, målgruppe og kontaktoplysninger

Handlinger:

2025:

- Den lokale bro ajourføres løbende af administrationen.
 - Hjemmesiden ajourføres halvårligt
- tilbud (samarbejdspartnere og pårørende inddrages ift. at afsøge ønsker om indhold)

Fælles retningslinjer (driftsindsats)

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 besluttet herefter endeligt på LMU
- Retningslinjer, procedurer og politikker findes nemt og intuitivt på den lokale bro

Handlinger:

2025:

- Retningslinjerne evalueres i LMU på første møde i 2025.

Fælles procedurer (udviklingsindsats)

Hvad:

- Procedurer er arbejdsgangsbeskrivelser f.eks. i forhold til magtanvendelse, buskørsel, ferieafvikling etc.
- Procedurer beskriver udførligt hvordan en arbejdsgang udføres.

Hvorfor:

- Vi vil gerne sikre at der er procedurebeskrivelser for de arbejdsgange hvor der er behov for en fælles tilgang på tværs af botilbuddene. Procedurebeskrivelserne skal være med til at understøtte at vi udfører arbejdet med en tilstrækkelig faglig kvalitet. Ydermere skal

procedurebeskrivelserne understøtte at arbejdet udføres i henhold til den standard som påpeges af socialtilsyn, arbejdstilsyn mm.

- Procedurerne skal sikre systematik og ensartethed på tværs.

Hvordan:

- Procedurebeskrivelserne udvikles efter behov og lægges på den lokale bro.
- Netværkene inddrages i videst muligt omfang i forbindelse med udarbejdelse af nye procedurer.
- Forinden en procedure bliver tilgængelig på den lokalebro skal den være drøftet med medarbejderne på et LMU-møde.

Handlinger:

2025

- Procedurebeskrivelserne evalueres årligt.
- Procedurebeskrivelserne udvikles efter behov og lægges på den lokale bro.
- Netværkene inddrages i videst muligt omfang i forbindelse med udarbejdelse af nye procedurer.
- Forinden en procedure bliver tilgængelig på den lokalebro skal den være drøftet med medarbejderne på et LMU-møde.

Lokalt Med Udvalg - LMU (driftsindsats)

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, AMR-netværksmøder 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:

2025:

- Vi vil arbejde for at hvert LMU år opstartes med et oplæg omkring roller, rammer, opgaver og samarbejde
- Botilbuddenes fælles retningslinjer evalueres på første møde
- Procedurebeskrivelser tages løbende med til drøftelse i LMU
- Møder i LMU tager udgangspunkt i årshjul og forretningsorden

2026:

- Vi vil arbejde for at hvert LMU år opstartes med et oplæg omkring roller, rammer, opgaver og samarbejde
- Botilbuddenes fælles retningslinjer evalueres på første møde
- Møder i LMU tager udgangspunkt i årshjul og forretningsorden
- Marts: der er nyvalg til pladserne i MED organisationen

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:

2025:

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

Sociale arrangementer (udviklingsindsats)

Hvad:

- På Botilbuddene Voksenhandicap vil vi gerne afholde og prioritere sociale arrangementer for medarbejderne.
- Sociale arrangementer kan være forskellige medarbejderplanlagte arrangementer som, firmafodbold, løbeklubber, cafeture, biografture etc.

Hvorfor:

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

Hvordan:

- Når der afholdes sociale arrangementer, vægtes det at så mange som muligt kan deltage, men stadig så vi har en sikker drift ift. Arbejdsplanen
- Sociale arrangementer afvikles udenfor arbejdstid, men tilrettelægges og planlægges af udvalgte medarbejder i arbejdstiden efter aftale med nærmeste leder.

Handlinger:

2025:

- Der afholdes to fællesarrangementer
- Der er en økonomisk ramme på 5000kr pr. arrangement – som ydes af botilbuddene.
- BCH står for at lave et socialarrangement i 2025
- MBV står for at lave et socialarrangement i 2025

Økonomi overblik – (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil styrke den ledelsesmæssige viden og kompetence i forhold til økonomistyring. Dette via et kendskab til normeringsark, belægningslister, budgetopfølgning etc.

Hvorfor:

- En ledelsesmæssig viden og kompetence i forhold til økonomistyring skal understøtte en bæredygtig drift.

Hvordan:

- Gennem undervisning og opfølgning i forhold til normeringsark, belægningslister samt månedlige budgetopfølgninger.

Handlinger:

2025:

- Ansættelse af ny administrativ medarbejder med ansvar for budgetopfølgning

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.

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 forsat understøtte at KRAP er den bærende metode på alle tilbud.
- Vi vil arbejde på at LA2U bliver en fremtidig metode sammen med KRAP
- Efter et års ansættelse skal man gennemføre det grundlæggende KRAP kursus
- Vi vil sikre at KRAP bliver tilbudt nye medarbejdere 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 arbejde på at udvikle et katalog der beskriver vores faglige tilgange samt den måde de omsættes på i praksis

Handlinger:**2025:**

- Ledergruppen dagsordensætter faglige tilgange og metode 4 gange årligt. Der drøftes status på eksisterende metoder og tilgange, samt mulige udviklingspotentialer.

Netværk for køkkenansvarlige (udviklingsindsats)

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
- En afdelingsleder 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 fødevarestyrelsen, tilsyn og hygiejne
- Der fokuseres på inspiration og vidensdeling ift. menuplanlægning
- Hvert år planlægges et forløb med fokus på kompetenceudvikling

Handlinger:**2025:**

- Ansvarlige ledere: Carlo
- Der afvikles fire møder i 2025

Netværk for superbrugere (udviklingsindsats)

Hvad:

- Fokus på den gode dokumentation og journaliseringspraksis
- Fokus på Sensum One
- Alle botilbud har tilknyttet én eller flere superbrugere. Jf. funktionsbeskrivelse for superbrugere.
- 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

Hvordan:

- Der afholdes kontinuerlige møder for alle superbrugere
- Netværket videreudvikles i samarbejde mellem netværkets ansvarlige ledere og superbrugerne
- Netværket sikrer at implementere retningslinjer fra Socialområdets Kvalitetsteam i henhold til faglig dokumentation

Handlinger:

2025:

- Mødefrekvens 8 gange om året
- Mette R., Carlo og Lene står for netværket

Netværk for sundhedsansvarlige (udviklingsindsats)

Hvad:

- Alle botilbud har tilknyttet én eller flere sundhedsansvarlige. Jf. funktionsbeskrivelse for sundhedsansvarlige.

- 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

Hvordan:

- Netværket for sundhedsansvarlige mødes kontinuerligt med sundhedsfaglig koordinator
- Sundhedsfaglig koordinator mødes lokalt med sundhedsansvarlige og drøfter lokale problemstillinger og sikrer ensartede arbejdsgange
- Sundhedsfaglig koordinator kontaktes i forbindelse med oplæring og introduktion af ny sundhedsansvarlig

Handlinger:

2025:

- Mødefrekvens 12 gange om året
- Ansvarlige for netværket er sundhedsfaglig koordinator og Mette R.

Netværk for KRAP (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:**2025:**

- 8 møder af 2-3 timer
- Ansvarlig for netværk er Lene og Mette K.
- Der skal være særlig opmærksomhed på den lokale forankring
- Der skal være fokus på gruppe supervision

Forflytningsvejledning – Erfa-gruppe (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, Tove

Handlinger:**2025:**

- 2 møder i 2025

Kompetenceudvikling (udviklingsindsats)

Hvad:

På Botilbuddene VH tager vi afsæt i en forståelse af kompetenceudvikling der lyder:

Kompetenceudvikling er udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Ofte forbindes kompetenceudvikling kun med kurser, faglig opdatering og almen uddannelse. Men kompetenceudvikling foregår også på arbejdspladsen i arbejdssituationen. Mennesker udvikler sig hver gang de prøver noget nyt. Når en medarbejders muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling er forøgelse, supplerende eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

Hvorfor:

Vi tror på det er vigtigt for at medarbejderne løbende udvikler deres viden og færdigheder til gavn for borgerne på botilbuddene. Vi tror på det vil øge den faglige kvalitet i opgaveløsningen, men også understøtte arbejdsmiljø og trivsel blandt medarbejderne.

Hvordan:

kompetenceudvikling på botilbuddene kan være:

- Supervision ledere
- Supervision medarbejdere
- Merituddannelse (Socialpædagog, PAU)
- KRAP
- LA2U
- Neuropædagogik
- Konflikthåndtering/risikovurdering
- Førstehjælp
- Brandkursus
- Regler for Magtanvendelse/selvbestemmelse (afprøver e-learning i 2025)
- GDPR

Handlinger:**2025:**

- Hvert tilbud skal lave et overblik over medarbejdernes kompetenceniveau
- Ensartet arbejdsgang implementeres i forhold til KRAP grundkursus
- Vi undersøger mulighed for LA2U uddannelse

Selv- og medbestemmelse (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi understøtter, at det er borgerne på botilbuddene der bestemmer i eget liv
- Vi vil arbejde på at medarbejderne og ledere 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:

- Medarbejdere og ledere undervises årligt i reglerne for magtanvendelse
- 1. Halvår undervises medarbejderne i reglerne for magtanvendelse via e-learning
- 2. Halvår dagsordensættes en personale-drøftelse omhandlende selv- og medbestemmelse. Drøftelsen tager udgangspunkt i magtanvendelsesregler, gråzoner og etiske udfordringer i den lokale praksis.
- Flowdiagrammer der viser arbejdsgange ved indberetninger af magtanvendelser findes på den lokale bro.
- Indberetning af akutmagt dagsordensættes på næstkommende p-møde med henblik på læring og forebyggelse

Handlinger:**2025:**

- E-læringskoncept integreres i introduktion for nye medarbejdere
- E-learning skal minimum 1 gang årligt gennemgås på p-møder etc. så alle medarbejdere introduceres til reglerne
- Minimum 1 gang årligt skal der følges op på e-learning ved lokalt at drøfte gråzoner, dilemmaer og selvbestemmelse.

- Hvis afdelingsleder vurderer at der er et særligt behov for undervisning i reglerne for magtanvendelse, aftales dette med botilbuddenes udviklingsmedarbejder.
- 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 på et ledermøde

Borgerøkonomi (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi skal sikre en ensartet (nemmere) håndtering af borgerøkonomi på tværs af botilbuddene
- Vi vil undgå at borgerne har større kontantbeløb liggende
- 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.
- At vi implementerer de retningslinjer/anbefalinger som arbejdsgruppen for borgerøkonomi kommer frem til

Handlinger:

2025:

- Implementering af retningslinjer/anbefalinger som arbejdsgruppen laver
- Gennemgang af arbejdsgange i fællesadministrationen vedrørende borgerøkonomi

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 praktikvejledere (udviklingsindsats)

Hvad:

- Fokus på de studerende, praktikportal, praktikbeskrivelser, fælles tiltag/undervisning etc.
- 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.

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:

2025:

- Tove, Mette K er ansvarlige for netværket
- 4 møder a 2 timer

Netværk for arbejdsmiljørepræsentanter (udviklingsindsats)

Hvad:

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

Hvorfor:

- Vi vil sikre at arbejdsmiljøarbejdet 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 arbejdsmiljørepræsentanter på botilbuddene.

Handlinger:

2025:

- Der etableres 4 netværksmøder a 3 timer for arbejdsmiljørepræsentanterne.
- Ansvarlige ledere: Marie og Lene

Mere Trivsel – (udviklingsindsats)

Hvad:

- Fælles fokus på sygefravær og langtidsfriske
- Fælles fokus på trivsel og arbejdsglæde
- Hvordan håndterer vi sygemeldinger, hvordan taler vi om sygefravær, og hvordan følger vi op på sygemeldinger

Hvorfor:

- Vi vil understøtte medarbejdernes oplevelse af trivsel. Vi tror på at trivsel og arbejdsglæde vil være med til at reducere det samlede sygefravær på Botilbuddene.

Hvordan:

- På procesledermøder vil vi drøfte hvordan vi optimerer sygefraværsindsatsen.
- På procesledermøder vil vi drøfte hvordan vi kan arbejde med trivsel og arbejdsglæde
- På procesledermøder vil vi undersøge hvilken hjælp og understøttelse vi kan få ved at rette henvendelse til bl.a. Team god arbejdsplads og jobcenter mm.

Handlinger:

2025:

- På ledermøde drøftes oplæg fra HMU omkring en koncentreret sygefraværsindsats
- Fokus på konklusioner fra projekt mere tid og trivsel
- Vi vil lade os inspirere løbende via procesledermøder, hvor temaet drøftes

- Vi vil søge tilbage til forhenværende projekt – mere tid og trivsel i Randers kommune, om noget kan genanvendes

Arbejdstidsplanlægger – Erfa gruppe (udviklingsindsats)

Hvad:

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

Hvorfor:

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

For at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv.

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:

2025:

- Arbejdstidsplanlægger inviteres med på ledermøde efter behov
- Sikre at øremærke tid til f.eks. medicin, dokumentation, KRAP, statusbeskrivelser, adm. Opgaver bliver lagt ind i arbejdsplanerne
- Optima ønskeplan implementeres
- Ansvarlig leder: Marie

Rekruttering og fastholdelse (udviklingsindsats)

Hvad:

På Botilbuddene Voksenhandicap vil vi arbejde kontinuerligt på at rekruttere de fagligt mest kvalificerede medarbejdere. Vi vil stræbe efter at blive et synligt og attraktivt valg af arbejdsplads for nye medarbejdere.

Derudover vil vi arbejde på at fastholde vores medarbejdere

Vi vil arbejde for at vores personalegennemstrømning kommer under landsgennemsnittet for sociale tilbud, for at sikre en tilstrækkelig høj kvalitet i den faglige opgaveløsning

Hvorfor:

Stabile personalegrupper har positiv indflydelse på kerneopgaven

Hvordan:

Vi vil arbejde med følgende:

- Den gode ansættelse fra a-z – vi vil optimere vi de enkelte faser fra stillingsopslag til endelig ansættelse
- Introduktion til nye medarbejdere (introprogram til faste medarbejdere og vikarer)
- Samarbejde med VIA pædagoguddannelsen
- Samarbejde med SOSU skolen
- Branding – sociale medier etc.
- Vi vil arbejde med en lokalforankret rekrutteringsstrategi, der hviler på de tiltag og beslutninger der er vedtaget på tværs af socialområdet.
- Intromøder/nye medarbejdere og vikarer

Handlinger:**2025:**

- Arbejdsgruppe laver udkast til arbejdsgange for smidige processer ved ansættelse og opsigelse, herunder velkomstbrev, introfolder til nye medarbejdere
- Vi følger op på implementering af det nye introduktionsprogram
- Opstarte dialog med SOSU-skolen i forhold til evt. samarbejde
- Rekrutteringsstrategi
- Opfølgning på tour de botilbud – samarbejde med VIA
- Drøftelse i ledergruppen omkring LinkedIn og mulige opslag

Mødefacilitering – (udviklingsindsats)

Hvad:

- Vi vil løbende have fokus på hvordan vi understøtter afviklingen af gode og konstruktive møder
- Vi vil dele oplevelser, erfaringer og viden på tværs af ledergruppe og medarbejdere så vi kan lade os inspirere til gavn for den gode mødeafvikling
- Møder kan være personalemøder, onlinemøder, netværksmøder, ledermøder, tavlemøder, overlap og mere

Hvorfor:

- Vi vil understøtte at der afvikles gode og effektive møder hvor vi reducerer spildtid og øger vores produktivitet
- Vi vil fremme samarbejde og gensidig forståelse
- Vi vil gennem inddragelse øge motivation og engagement

Hvordan:

- Vi vil i ledergruppen løbende forhold os til hvordan det gode møde afvikles mest effektivt
- Vi vil i ledergruppen forhold os til hvilke møder vi afholder på tværs af botilbuddene, samt hvilke der skaber mest eller mindst værdi for kerneopgaven

Handlinger:

2025:

- 1. kvartal: Overblik på mødefora og form på tværs af botilbuddene, herunder et overblik på tidsforbrug
- 2. Kvartal: Fokus på mødefacilitering – hvordan afvikler vi gode og konstruktive møder
- 3. Kvartal: Fokus på mødefacilitering – hvordan afvikler vi gode og konstruktive møder
- 4. Kvartal: Evaluering af mødetyper, form og indhold på tværs af botilbuddene

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:

2025:

Ved tilsynsbesøg fra Socialtilsynet følges følgende Koncept, der er bygget op omkring 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: Tilbagemelding på tilsynets fokuspunkter
- 5: Aftale om møderække hvor temaer fra rapporterne drøftes

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 drøftet på ledermøderne, og at det herefter kan omsættes på de enkelte tilbud.

Handlinger:

2025:

- **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)

Tilbudsportal årshjul (driftsindsats)

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:

2025:

- Tilbudsportalen ajourføres altid i forbindelse med et tilsynsbesøg.
- Større ændringer ajourføres løbende for alle vores tilbud

Voksenhandicapplan (Udviklingsindsats)

Hvad:

På Botilbuddene vil vi løbende drøfte voksenhandicapplanens indsatser, temaer og beslutninger.

Hvorfor:

Vi vil sikre at vi arbejder ud fra den vision og mission som er besluttet jf. voksenhandicapplanen, samt de værdier som planen bygger på:

- 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

Hvordan:

Vi vil sikre at Mit Liv – Min Plan er fuldt implementeret på botilbuddene.

Vi vil arbejde med at omsætte kodeks for pårørende samarbejdet

Vi vil understøtte og deltage i den årlige sundhedsuge

Handlinger:

2025:

- Mit liv – Min Plan skal løbende på dagsorden for ledergruppen. Der drøftes status og behov for opfølgning og evt. understøttelse
- Vi skal have et fokus på at vores tilbud får uddannet borgerguides
- Vi vil løbende drøfte hvordan vi kan omsætte kodeks for pårørendesamarbejdet

Årsplan (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
- De tværgående netværk inddrages løbende i forhold til at kvalitetssikre indsatserne

Handlinger:

2025:

- Årsplanens indsatser dagsordensættes løbende på ledermøder
- Der indhentes input efter følgende tidsplan:
 - Juni: Ledergruppen, LMU, Netværk og Trio
 - August: Ledergruppen, Trio, Netværk
 - September: Ledergruppen udarbejder udkast til årsplan
 - Oktober: Udarbejdelse af årsplan
 - November: Årsplan præsenteres for Netværk og LMU
 - December: Lokale årsplaner udarbejdes pr. botilbud

Datadrevet ledelse (udviklingsindsats)

Hvad:

Vi 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 præsenteres og der skabes læring omkring hvordan der arbejdes data derfra.

Handlinger:

2025:

1. kvartal:
 - Gennemgang og undervisning i ledelsesinformationssystemet
1. Kvartal:
 - Data på sygefravær, personalegennemstrømning, etc. drøftes på ledermøde
2. Kvartal:
 - Data på sygefravær, personalegennemstrømning, etc. drøftes på ledermøde

3. Kvartal:

- Data på sygefravær, personalegennemstrømning, etc. drøftes på ledermøde

4. Kvartal:

- Data på sygefravær, personalegennemstrømning, etc. drøftes på ledermøde