

Struktur- og udviklingsplan

Bæredygtig ind i fremtiden

Socialafdelingen



Indhold

Indledning	3
Baggrund	3
De 6 spor	5
Underliggende værdier i hvert spor	6
De 6 spor – uddybende	8
Spor 1 – Kapacitet	9
1.1 Indsats – Masterplan for den bygningsmæssige kapacitet	10
Spor 2 – Indsatser tæt på netværket	12
2.1 Indsats – Egne borgere i egne tilbud	13
2.2 Indsats – Bedre overgange fra barn til voksen	14
2.3 Indsats – Fasttrack-ordning for særligt udsatte borgere	15
Spor 3 – Bæredygtig Organisering	17
3.1 Indsats – Masterplan for organiseringen	18
3.2 Indsats – Etablering af nyt autismecenter	19
3.3 Indsats – Garland	20
3.4 Indsats – Ny teamlederorganisering	21
3.5 Indsats – Tværgående administrativ support	22
3.6 Indsats – Bedre central understøttelse	23
3.7 Indsats – Central understøttelse af takstforhandlinger med eksterne kommuner	24
Spor 4 – Kompetent ind i fremtiden	25
4.1 Indsats – Udarbejdelse af kompetencestrategi	26
Spor 5 – Den attraktive arbejdsplads	28
5.1 Indsats – Flere fuldtidsstillinger	29
5.2 Indsats – Fleksibel vagtplanlægning	29
5.3 Indsats – Rekrutteringsstrategi	30
5.4 Indsats – Introduktion af nye medarbejdere	31
Spor 6 – Samskabelse	32
6.1 Indsats – Strategi for samskabelse	33
6.2 Indsats – Ansættelse af peer-medarbejdere	34
6.3 Indsats – Ansættelse af samskabelseskonsulent i Socialstaben	34

Indledning

- Struktur- og Udviklingsplanen er en retningsgivende og handleanvisende helhedsplan for arbejdet i de kommende år. Planen er bundet op på et fælles værdisæt for området.
- Struktur- og Udviklingsplanen har til formål at skabe en bæredygtig udvikling og drift af Socialafdelingen.
- Struktur- og Udviklingsplanen bygger på Vision for Ikast-Brande Kommune 2018-2025 og Strategi for Socialafdelingen 2019-2022.

Baggrund

Socialafdelingen i Ikast-Brande Kommune er anerkendt som en fagligt kompetent og økonomisk ansvarlig aktør på det specialiserede socialområde. Mange års professionaliseret tilgang til faglig udvikling og stabil drift har givet Ikast-Brande Kommune en anerkendt status som attraktiv sælger- og køberkommune, og både borgere og det Sociale Tilsyn, samt samarbejdspartnere er overordnet godt tilfredse med indsatserne. Med en række nye udfordringer, og demografiske bevægelser, er det nu blevet nødvendigt at sætte en ny retning for området i de kommende år. Struktur- og Udviklingsplanen sætter retningen for, hvordan vi fastholder og udvikler den fagligt høje standard, og fastholder en stærk position både for kommunens egne borgere, borgere fra andre kommuner og for vores samarbejdspartnere. Vi bygger med andre ord videre på et stærkt fundament!

De bagvedliggende årsager til, at det er nødvendigt, at lave en Struktur- og Udviklingsplan er en kombination af kendte udfordringer og udfordringer, der venter i fremtiden:

- Borgere med handicap og psykiske lidelser har i stigende grad behov for en koordineret indsats på tværs af en række områder og sektorer. Dette har øget den organisatoriske kompleksitet på området. Der har derudover været en stigning i antallet af dyre enkeltsager, hvor et helt særligt tilbud er nødvendigt for den enkelte handicappede.
- Det er i stigende grad blevet tydeligt, at områdets organisering skal være mere bæredygtig. Det er blevet økonomisk og fagligt svært at holde den ønskede kvalitet i små enheder, samtidig med at den ledelsesmæssige struktur giver svære forudsætninger for etablering af et godt arbejdsmiljø og et miljø med faglig udvikling og gode rekrutteringsmuligheder.
- Ændret incitament (bl.a. som følge af udligningsreform og ændrede refusionsregler) til at sende borgere uden for bopælskommune kan medføre fald i køb fra andre kommuner og får en direkte konsekvens for bloktilskuddet, når vi selv sender egne borgere ud af kommunen.
- Den demografiske udvikling for borgere i kommunen nødvendiggør en ændret tilgang og nye kompetencer.
- Den regionale psykiatriske behandling udvikler sig mod kortere indlæggelser og udpræget brug af ambulante behandling, hvor kommunen derfor skal kunne håndtere flere og mere komplekse opgaver omkring den psykisk syge borger i samarbejdet mellem region, almen praksis og borgerens netværk.

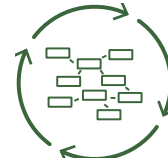
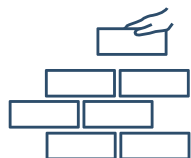
- Der er behov for flere tværgående indsatser, i takt med at borgernes behov forandrer sig. Dette gør sig gældende både ift. den sundhedsfaglige indsats, indsatsen i overgangene mellem børn og voksne med behov for en specialiseret indsats og hos de borgere, hvis behov går på tværs af Socialafdelingen, samt ældre borgere med stigende behov for pleje frem for pædagogiske indsatser.
- Der er en bekymrende og uforholdsmæssig stigning i antallet af børn og unge med psykisk sårbarhed på landsplan, men også specifikt for Ikast-Brande Kommune.
- Frit valg og højere forventninger om individuelle løsninger stiller krav til en fleksibel organisation.



Ud over disse eksterne udfordringer, er der en række interne udfordringer, som har stor betydning for driften af tilbuddene:

- Personalegennemstrømningen er høj på flere institutioner.
- Sårbare enheder og forældede bygninger.
- Rekrutteringsudfordringer på visse tilbud og for visse faggrupper – en udfordring, der kun ser ud til at blive større.
- Sygefraværet er for højt og dermed større anvendelse af vikarer. Det udfordrer den sammenhængende og stabile indsats i borgerforløbene.
- Økonomisk ubalance på flere tilbud.

Nedenstående Struktur- og Udviklingsplan er blevet lavet med væsentlige input fra politikere, Handicaprådet, andre kommunale fagområder, ledere og medarbejdere i Socialafdelingen, herunder via MED-systemet, repræsentanter fra SIND, Bedre Psykiatri, Dansk Handicapforbund, Pædagogseminariet, private virksomheder m.m.

De 6 spor



Spor 1	Spor 2	Spor 3
<p>Kapacitet skal følge med</p> <p>Mål Socialafdelingen sikrer bygninger der lever op til borgernes og områdets behov</p> <p>Indsatser Masterplan for den bygningsmæssige kapacitet</p> 	<p>Indsatser tæt på netværket</p> <p>Mål Borgere tilbydes, hvor det er meningsfuldt, indsatser tæt på borgerens netværk</p> <p>Indsatser Egne borgere i egne tilbud Bedre overgange Fast-track ordning for særligt udsatte borgere</p> 	<p>Bæredygtig organisering</p> <p>Mål Socialafdelingen er organiseret bæredygtigt ift bl.a. økonomi og faglighed</p> <p>Indsatser Masterplan for organisering Etablering af Autismecenter Garland Ny teamledelse Tværgående administrativ support Bedre central understøttelse Central takstforhandling</p> 

Spor 4	Spor 5	Spor 6
<p>Kompetent ind i fremtiden</p> <p>Mål Vores kompetencer matcher de behov borgerne og området har</p> <p>Indsatser Kompetence strategi</p>	<p>Den attraktive arbejdsplads</p> <p>Mål Socialafdelingen tiltrækker og fastholder kompetente medarbejdere</p> <p>Indsatser Flere fuldtidsstillinger Fleksibel vagtplanlægning Rekrutteringsstrategi Ambitiøs introduktion af nye medarbejdere</p>	<p>Samskabelse</p> <p>Mål Socialafdelingen samskaber med omverdenen</p> <p>Indsatser Strategi for samskabelse Ansættelse af peer-medarbejdere Ansættelse af samskabelseskonsulent</p>

Underliggende værdier i hvert spor

Ikast-Brande borgere skal være i nærheden af familie og netværk!

Borgerne skal være tæt på pårørende og netværk, hvilket styrker den helhedsorienterede indsats mellem borgeren, kommunen og de pårørende.

En tæt forbindelse med pårørende og et støttende netværk vil oftest være med til at skabe et godt liv med høj livskvalitet og forebygger ensomhed.

Derfor skal borgere i Ikast-Brande Kommune med behov for specialiseret socialfaglig indsats være på kommunens egne tilbud.

Det skaber en bedre forudsætning for en koordineret indsats på tværs af kommunens fagområder, herunder bl.a. ved overgangen fra ung til voksen, samt ved behovet for parallelle indsatser. Dette skaber bedre muligheder for tidlige og rettidige indsatser, herunder også frivilligindsatser i kommunen.

Den faglige tilgang og koordinering før, under og efter indsatserne bliver af højere kvalitet, og giver mulighed for at bruge de forskellige faglige kompetencer på tværs af Socialafdelingen i Ikast-Brande Kommune i individuelt tilpassede indsatser

Vi vil lave indsatser, der bygger op borgernes håb og drømme og som samtidig er fagligt og økonomisk ansvarlige

Socialafdelingen vil visitere borgere til indsatser ud fra individuelt tilrettelagte hensyn, i tæt dialog med borgeren og dennes pårørende.

Udgangspunktet for indsatserne er derfor

De tager udgangspunkt i borgerens ønsker og håb for eget liv, og de er samtidig fagligt og økonomisk ansvarlige.

Indsatserne støtter borgerne i at leve selvstændigt i egen bolig så længe som muligt, og støtteforanstaltninger tilpasses den enkelte borger med et klart forebyggende formål. Alle borgere har som udgangspunkt potentiale til at blive en del af et uddannelses- eller arbejdsfællesskab.

Alle indsatser har et klart mål for en progression.

Ikast-Brande Kommune skal fastholde og udvikle sin position som attraktiv sælgerkommune

Ved at:

- Højne specialiseringen og kvaliteten af indsatserne
- Indgå i dialogbaserede samarbejder med relevante kommuner for at kunne udvikle og tilpasse behov for indsatser, via konkrete samarbejdsaftaler med gensidig forventningsafstemning og løbende dialog
- Være en god samarbejdspartner, hvis tilgang er baseret på tillid, dialog og samarbejde!

Borgerne skal til enhver tid være i rettidige og rigtige indsatser

Afsættet for alle indsatser i Socialafdelingen er, at vi arbejder forebyggende, og kommer så tidligt ind som muligt. Alle indsatser skal baseres på klare, meningsfulde mål med et udviklingssigte. Disse mål skal løbende følges og justeres.

Derfor skal:

- Vi arbejde aktivt for at være opsøgende, forebyggende og hurtige.
- Alle indsatser med passende mellemrum gennemgås for at vurdere, om der skal ske justeringer. Dette skal ske ved såvel individuelle opfølgninger ved nye borgere, men også ved større gennemgange af eksisterende indsatser.

Socialafdelingen skal være en attraktiv arbejdsplads

Vi vil tiltrække kompetente medarbejdere, der med høj faglighed er engagerede i kerneopgaven, og samtidig gør en dyd ud af det gode samarbejde.

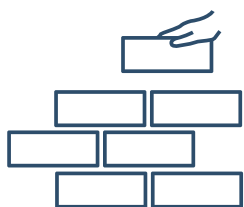
Vi vil fastholde vores kompetente medarbejdere, så vi kan lave sammenhængende, stabile indsatser for vores borgere.

Derfor vil vi:

- Skabe rammerne for et godt udviklings- og arbejdsmiljø sammen med medarbejderne i et forpligtende samarbejde.
- Levere professionel og dygtig ledelse, der tydeligt definerer kerneopgaven og går forrest med de værdier, der skal gennemsyre varetagelsen heraf – og som gør sig umage med at fjerne projekter og tiltag, der ikke understøtter kerneopgaven.

De 6 spor – uddybende

I nedenstående gennemgås de 6 hovedspor i planen, med en beskrivelse af formål og indhold af de enkelte indsatser under hvert spor.



Side 9

Spor 1

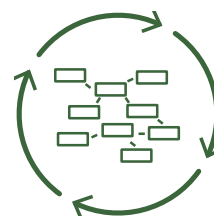
Kapaitet skal følge med



Side 12

Spor 2

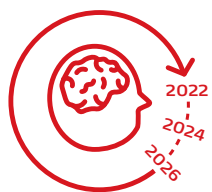
Indsatser tæt på netværket



Side 17

Spor 3

Bæredygtig organisering



Side 25

Spor 2

Kompetent ind i fremtiden



Side 28

Spor 5

Den attraktive arbejdsplads



Side 32

Spor 6

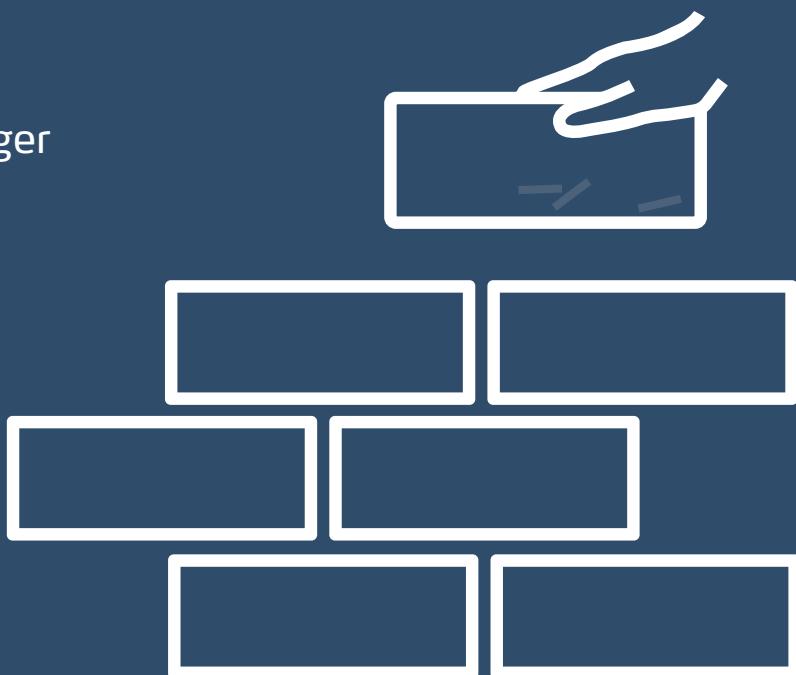
Samskabelse

Spor 1

Kapacitet

Mål:

Socialafdelingen sikrer bygninger der lever op til borgernes og områdets behov



Kort om sporet

Der er forældede bygninger på enkelte tilbud. Derudover har enkelte tilbud til huse i dyre lejemål, som samtidig er utilstrækkelige. De nye udfordringer kræver attraktive rammer, som understøtter borgerindsatser af høj kvalitet.

1.1 Indsats – Masterplan for den bygningsmæssige kapacitet

Der skal udarbejdes en masterplan for Socialafdelingens fremtidige bygninger.

Formål med indsatsen:

Formålet med at lave en masterplan for områdets bygninger er at fremtidssikre de fysiske rammer. Det er både nødvendigt at sikre, at vi har de rette rammer til at levere indsatserne til borgerne, men også nødvendigt at have en plan for hvilke og hvor mange fysiske matrikler, vi har behov for i fremtiden, så vi investerer klogt. Dette understøtter kvalitet i indsatsen til borgerne men også velovervejede og langtidsholdbare investeringer i ombygninger, bygninger og/eller flytbare boliger.

Beskrivelse:

Årsagen til at der er behov for en masterplan for bygningerne på området, er at der flere steder er opstået udfordringer grundet eks. pladsmangel og utidssvarende bygninger. Regnbuen og Lundgården, som er to aktivitets- og uddannelses tilbud til voksne med udviklingshæmning, er eksempler på tilbud der er udfordret af rammer der problematiserer leveringen af indsatsen til borgerne og opnåelsen af synergi i personale ressourcer. De to afdelinger har begge til huse i lokaler, som ikke er bygget til formålet, og derfor heller ikke er indrettet optimalt til målgruppen og deres behov. På Lundgården er der i årenes løb blevet indskrevet flere borgere. I 2007 var stedet normeret til 38 fuldtidspladser, i dag er der 58 borgere indskrevet svarende til 50 fuldtidspladser. Der er derfor behov for at finde en mere langtidsholdbar løsning på dette.

Et andet eksempel er Bellisbo/Bellisparken som er et bo- og aktivitetstilbud til voksne med udviklingshæmning og som oplever udfordringer ift. rammerne for levering af indsatsen og ift. sikring af medarbejdernes arbejdsmiljø. Tilbuddet har tre afdelinger hvoraf de to er udfordret på at borgernes boliger, og herunder badeværelser, er for små. Derudover er bygningerne slidte og utidssvarende. Både pårørende og borgere stiller krav om bedre boligforhold. Der er ligeledes behov for en langtidsholdbar løsning her.

Der er foruden ovenstående, ligeledes behov for at overveje mulighederne for den særlig tilrettelagte ungdomsuddannelse (STU). Der opleves et fald i borgere der visiteres til STU i Ikast-Brande kommune, idet det på nuværende tidspunkt ikke er muligt, at tilbyde en bolig ved siden af STU forløbet. I en masterplan for bygningerne vil det kunne afsøges, hvilke muligheder der er i at kunne tilbyde STU forløb med bolig i Ikast-Brande. I denne plan kan der også med fordel ses nærmere på synergimuligheder ifm Autismeområdet, f.eks. i form af flytbare boliger.

Konkrete handlinger:

Udarbejdelsen af en masterplan for bygningerne kræver en grundig analyse af fire dele:

- Bygningerne i sig selv
- Borgernes 'ramme-behov' grundet deres fysiske og psykiske funktionsnedsættelse
- Hvilke indsatser der skal leveres i bygningerne
- Samt prognosen for fremtidsbelægningen.

Nuværende bygningers tilstand, udgiftsniveau, lejemål skal undersøges mhp. at kunne lave en vurdering af bygningens forfatning og driftsomkostninger. Derudover er der behov for at kortlægge og analysere hvilke boligforhold borgerne har behov for, forstået på den måde at borgernes fysiske og psykiske funktionsnedsættelse kræver et opmærksomhed på behov for plads til eks. kørestol eller skærmede områder. Ligeledes er der behov for en analyse af hvilke indsatser, der skal leveres i bygningerne for at sikre medarbejdernes arbejdsforhold. Det kan eksempelvis være køkkenfaciliteter eller værkstedsfaciliteter, medicinrum, undervisningslokaler m.m. Sluttelig skal der laves en analyse af prognosen

for fremtidsbelægningen. Dette handler om, at vi skal have en analyse af forventningerne til kommende borgergrupper. Der er tilbud med ventelister og tilbud med tomme pladser og, der er prognoser om øgning i visse borgergrupper og reducere i andre. Derudover er der også politiske ønsker til, hvilke pladser Socialafdelingen i Ikast-Brande Kommune skal tilbyde internt i kommunen, og hvilke tilbud man politisk hellere ser vi køber i andre kommuner.

De 4 analyser skal sammenholdes, og det skal vurderes hvilke borgergrupper, vi skal have fysiske rammer til i fremtiden, og om vi har de rette bygninger til disse ud fra økonomi, borgernes behov i kraft af funktionsnedsættelsen og ud fra de indsatser der skal leveres i bygningerne. Dette skal sammenholdes med masterplanen for bæredygtig organisering (beskrevet i nedenstående). Dette skal gerne give indblik i om de eksisterende rammer kan ombygges til at matche borgernes behov, om der kan findes alternative bygninger der bedre opfylder formålet eller om det giver mening at investere i et nyt byggeri. Sidst men ikke mindst giver det også indblik i hvilke bygninger vi evt. skal ophøre med at have. I undersøgelsen af bygningerne vil relevante medarbejder- og bruger-/borgerrepræsentanter blandt andet blive inddraget.

Hvad skal der komme ud indsatsen:

- Løbende strategiske tilpasninger i bygningsmassen: Med en masterplan for organiseringen, bliver det langsigtede mål for områdets organisering tydeliggjort, således at området løbende laver tilpasninger mod målet, når der er åbninger herfor.
- Bygningsmæssig optimering ved evt. sammenlægninger.
- Opdaterede/attraktive rammer.
- Økonomisk optimerede rammer.
- Bygningsmæssige rammer, der understøtter synergi i en bæredygtig organisering.

Der er i budget 2021 afsat midler til de nærmere undersøgelser i forbindelse med masterplanen.

Spør 2

Indsatser tæt på netværket

Mål:

Borgere tilbydes, hvor det er meningsfuldt, indsatser tæt på borgerens netværk



Kort om sporet

Dette spor handler om at påbegynde vores indsatser så tidligt som muligt, så vi skaber sømløse og trygge overgange og får skabt bedre effekt af indsatserne. Det handler også om at sætte ind rettidigt og intensivt, så vi hurtigst muligt kan skabe bæredygtige indsatser. Sidst men ikke mindst er formålet også at forankre vores indsatser i borgerens nærmiljø, der hvor det giver mening og hvor vi har den fornødne faglighed.

2.1 Indsats – Egne borgere i egne tilbud

Der tilbydes indsatser i borgerens nærmiljø.

Formål:

At lave indsatser i borgerens nærmiljø for at få skabt mere bæredygtige indsatser og bedre forudsætninger for borgerens trivsel, recovery/rehabilitering ved at koble de kommunale indsatser til det omkringliggende samfund.

Beskrivelse:

Kerneopgaven i Socialafdelingen er ikke kun at lave indsatser, når borgere er fyldt 18 år og dermed formelt skal tilbydes specialiseret hjælp fra området. Det er heller ikke tilstrækkeligt, at der kun tilbydes indsatser besluttet ud fra faglige standarder og retningslinjer på området.

Det er derimod nødvendigt, at vi understøtter borgeren ved at bygge en solid bro mellem det at være ung og blive voksen, og at inddrage borgeren, dennes netværk og relevante samarbejdspartnere i at lave sammenhængende indsatser.

Vi skal tillægge nærmiljø, netværk og lokalt samarbejde en langt større vægt end i dag. Vores borgere er ikke bare mennesker med udfordringer. De er mennesker med håb og drømme, og med samme behov som alle andre for at være en del af et netværk, beskæftigelse og at gøre en forskel. Ikast-Brande Kommune skal fortsat være højt specialiserede på en række indsatser. Når vi ikke selv kan tilbyde den fornødne indsats, vil vi som i dag fortsat se på de relevante faglige tilbud i andre kommuner og på private tilbud, i det omfang det samlet set giver bedst værdi for borgerne.

Den faglige tilgang og koordinering før, under og efter indsatserne bliver af højere kvalitet, og giver mulighed for at bruge de forskellige faglige kompetencer på tværs af Socialafdelingen i Ikast-Brande Kommune i individuelt tilpassede indsatser.

Målet er at skabe bæredygtige indsatser, i forhold til både kvalitet, faglighed og økonomi.

Når en borger fra Ikast-Brande Kommune i dag får behov for en specialiseret indsats i regi af Socialafdelingen, afsøges både eksterne og interne tilbud for at matche borgeren ind i et tilbud med rette faglighed og ud fra en rimelighedsvurdering af pris, samt en række andre faktorer. I de fleste tilfælde sker matchningen mellem borger og indsats til stor tilfredshed for både borgere og deres pårørende.

Der er dog flere årsager til, at det i højere grad end tidligere vil være værdifuldt at tillægge indsatserne i borgerens nærmiljø. For at illustrere dette, kan man tage udgangspunkt i en ung borger, bosat i Ikast-Brande Kommune. Hvis denne unge borger på grund af udviklingshæmning får brug for et STU-skoleforløb, med tilhørende botræning, vil borgeren i dag blive tilbudt et forløb i en anden kommune, da Ikast-Brande Kommune ikke har boliger til STU. Den unge borger kan f.eks. blive visiteret til et STU-forløb på Fyn, og er således væk fra sit nærmiljø og familie i 3 år. Måske havde den unge borger job inden STU-forløbet i Fakta, og familien omkring sig. Når den unge borger kommer hjem efter STU-forløbet, vil der skulle startes forfra på mange måder, og borgerens kontakt til familie og venner kan være blevet brudt. Hvis man folder eksemplet ud til en borger med autisme, der bliver tilbudt et blivende botilbud i Aalborg, vil det ikke være muligt at lave lokale indsatser, i tæt samarbejde med venner og familie, eller på tværs af kommunens øvrige indsatser. Derudover vil Ikast-Brande Kommune i disse tilfælde miste refusionsindtægter, jfr. ændringerne i udligningsreformen fra 2020.

Der vil fortsat være behov for at tilbyde indsatser ud af kommunen, men det skal primært være med begrundelse i, at de fagligt kun kan løftes eksternt. Altså med en vurdering af kompleksitet/specialiseringsbehov vægtet over for borgerens behov for indsatser i nærmiljøet, støtte fra netværket, alder, mv. Derudover har borgeren også i visse tilfælde frit valg, som er med til at definere valget af tilbud. Opsamlende er de nære indsatser en vigtig værdi, men der skal være stor opmærksomhed mod at hensynet til nærhed ikke må være på bekostning af et særligt behov for specialiserede indsatser.

Konkrete handlinger:

Visitationsproceduren justeres efter ovenstående formål, og der vil blive udarbejdet en ny visitationsvejledning, der skal identificere, hvilke specialiseringsgrader Ikast-Brande Kommune selv kan varetage, og hvilken type af forløb, vi som udgangspunkt ikke selv kan varetage og dermed visiterer i eksterne tilbud.

Der vil blive arbejdet med en formalisering af samarbejdet med de mest relevante samarbejdskommuner i form af samarbejdsaftaler.

Dette betyder, at borgere med behov for højt specialiserede indsatser, fortsat vil blive tilbudt relevante indsatser på tilbud uden for vores egen kommune, hvis vi ikke selv har tilbud, der matcher den nødvendige specialisering. Derimod vil lokal tilknytning, aktivering af og samarbejde med netværket og beskæftigelsesmæssige indsatser vægtes højt i forløb med mindre kompleksitet, således at disse borgere som udgangspunkt kun tilbydes indsatser i egen kommune.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- At flere borgere får indsatser i nærmiljøet i tættere sammenhæng med uddannelse, netværk, beskæftigelse mv. Det skaber mere kontinuitet i borgerens liv og vil medvirke til mere bæredygtige indsatser.
- Bedre udnyttelse af kommunens egne tilbud med en forventning om en mere effektiv anvendelse af ressourcer.
- Besparelse som følge af refusionsreglerne.

2.2 Indsats – Bedre overgange fra barn til voksen

Overgangen fra ung til voksen styrkes ved at indføre en fast struktur for koordinering.

Formål:

At gøre overgangen mellem ung og voksen for borgere med behov for specialiserede indsatser tryk. Derudover er formålet at sætte rettidigt ind med de rette indsatser.

Beskrivelse:

Når borgere fylder 18 år og bliver myndige, ændres deres rettigheder og der skal tages stilling til forsørgelsesgrundlag, beskæftigelse og/eller uddannelse. Måske skal den unge endda også flytte hjemmefra på samme tid. Det er mange ting at forholde sig til for både den unge borger og dennes pårørende. Det har stor betydning, at overgangen til voksenlivet planlægges i god tid, så der sikres kontinuitet og tryk omkring fremtiden for den unge. Den 7. januar 2021 blev det med en lovændring i Serviceloven pligtigt for kommunerne at påbegynde overgangen for unge med handicap allerede ved det fyldte 16 år.

Konkrete handlinger:

I lyset af denne lovændring og Socialafdelingens ambition om at gøre overgangen fra ung til voksen mere sammenhængende og koordineret, vil Socialafdelingen indgå konkrete samarbejdsaftaler med de relevante kommunale aktører (primært børne- og familieområdet, jobcenter og UU). Samarbejdsaftalen skal fastsætte en ramme for samarbejdet fra den unges 16. år og indtil borgeren er "landet godt" på voksenområdet. Der vil således være fokus på, at der arbejdes mere systematisk med de bedre overgange end i dag, og at koordineringen starter så tidligt som muligt.

Socialafdelingen har positive erfaringer med et lignende tværgående samarbejde om unge på misbrugsområdet, hvor en samarbejdsaftale klart definerer forventninger og roller de forskellige aktører imellem.

Borgerne og deres pårørendes oplevelse af overgangen fra ung til voksen skal evalueres løbende.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- En oplevelse af en sammenhæng for borgeren og dennes familie mellem indsatsene i de unge år og indsatser i voksenlivet.
- Det er forventningen, at der med denne koordinering kan sættes rettidigt ind med større effekt til følge. Effekten af indsatserne er større, jo tidligere der sættes ind.

2.3 Indsats – Fasttrack-ordning for særligt udsatte borgere

Der etableres en særligt hurtig indsats.

Formål:

Der ønskes en styrkelse af indsatserne for borgere med komplekse, multiple udfordringer. Formålet er at fremrykke og intensivere indsatser for at forebygge/afhjælpe hjemløshed, misbrug, ubehandlede sundhedsmæssige og psykiatriske problemstillinger.

Beskrivelse:

Udgifterne til gentagne ophold på forsorgshjem til en lille gruppe af Ikast-Brande borgere er en reel udfordring, og den er i stigning. Det vidner om, at der er en gruppe af borgere med ovennævnte multiple udfordringer, som vi ikke formår at hjælpe godt nok. Målet er, at vi med en styrket indsats i et tværgående netværk kan få borgeren ud af forsorgshjem og over i en intensiv kommunal indsats, der sammen med borgeren får styr på de sociale udfordringer, samtidig med at der arbejdes for motivation for at komme ud af hjemløshed og misbrug, samt modtage somatisk og/eller psykiatrisk behandling.

Konkrete handlinger:

Der laves en 'fasttrack-ordning' for særligt udsatte borgere, hvilket betyder, at der laves en ekstra hurtig sagsbehandling og tildeling af indsats, til en bestemt borgergruppe der erfaringsmæssigt er i høj risiko for et alvorligt forløb samtidigt med et meget højt udgifts-pres på kommunen.

Der nedsættes en matrix-organiseret arbejdsgruppe på tværs af Socialafdelingen for at sikre hurtig handling i form af forebyggende og rettidige indsatser for borgere med multiple sociale udfordringer. De primære aktører er opsøgende medarbejdere fra CFR, bostøttemedarbejdere fra socialpsykiatrien og sagsbehandlere fra Center for Rådgivning og Myndighed Social.

Samarbejdet skal herudover involvere relevante andre parter om samme målgruppe, herunder særligt ydelseskontoret/beskæftigelsesområdet og Børne- og Familieafdelingen.

Der søges om midler via den Sociale Investeringsfond til et 2-årigt projekt "Profugo" for at prøve den evidensbaserede metode "CTI" (Critical Time Intervention) og Housing First metoden af for ovennævnte målgruppe. Kernen i tilgangene er at sætte massivt ind med støtte og motivation i starten, og henover tre faser at få nedtrappet hjælpen med det klare mål, at borgeren skal blive helt eller delvist selvforsørgende og bo i egen bolig.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- Færre borgere på forsorgshjem
- Flere borgere med multiple sociale udfordringer i egen bolig og hel eller delvis selvforsørgelse
- Mere lighed i sundhed for målgruppen
- Reduktion i omfanget af misbrug og psykiatriske udfordringer for målgruppen.

Spør 3

Bæredygtig Organisering

Mål:

Socialafdelingen er organiseret bæredygtigt ift bl.a. økonomi og faglighed



Kort om sporet

Der er, med de nye krav til fleksibilitet og individuelle løsninger, behov for at lave en mere bæredygtig organisering omkring de samme målgrupper.

De små enheder kan være udfordret på bæredygtighed og på at have den fornødne kapacitet til drift og udvikling.

Samtidig er hele organisationen i dag meget forskelligt understøttet administrativt og ledelsesmæssigt.

Derfor er det oplagt at se på følgende:

- Organisatorisk sammenlægning af sammenlignelige tilbud
- Mere ensartet og specialiseret administrativ understøttelse af tilbuddene
- Mere ensartet og specialiseret ledelsesmæssig understøttelse af tilbuddene
- Forpligtende faglige samarbejder om de samme målgrupper

3.1 Indsats – Masterplan for organiseringen

Der skal udarbejdes en masterplan for Socialafdelingens fremtidige organisering.

Formål med indsatsen:

Formålet med at lave en masterplan for den fremtidige organisering, er at understøtte bevægelsen mod den mest optimale organisering til understøttelse af indsatserne der leveres til borgerne, og til sikring af økonomisk, organisatorisk og faglig effektivitet i driften af vores tilbud.

Beskrivelse:

Udgangspunktet skal være med afsæt i synergipotentialerne inden for de enkelte fagområder, og med fokus på at sikre en koordineret tilgang til vores indsatser, uanset hvilket tilbud, man modtager indsatser fra.

Som beskrevet under indledningen til spor 3 er området organiseret 'uens' hvilket udfordrer den bæredygtige drift for alle. Med en masterplan for organiseringen af Socialafdelingen vil alle tilbud på sigt have de samme forudsætninger for etableringen af en bæredygtig drift og udvikling. Alle dele af driften vil blive en del af undersøgelsen i masterplanen. Der vil dog allerede nu blive peget på nogle oplagte indsatser, som sættes i gang, før den endelige masterplan foreligger og som dermed indgår i høringsmaterialet. Disse indsatser fremgår af punkterne 3.2 – 3.7.

Konkrete handlinger:

For at udarbejde en masterplan for organiseringen af Socialafdelingen, skal der udarbejdes en grundig analyse af områdets organisering, ud fra hvilken der skal laves en vurdering af, hvordan organiseringen fremover skal se ud på de respektive områder. Denne analyse skal bl.a. undersøge organiseringen ud fra forskellige vinkler, herunder borgerperspektiver, det faglige og det økonomiske perspektiv samt det organisatoriske. Dette kan evt. faciliteres med ekstern bistand. Ift borgerperspektivet er det centralt at der sættes særligt fokus på at der ikke sker for mange skift i personale. Derudover bliver det centralt med medarbejder- og borgerinddragelse i udviklingen af planen.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- Løbende strategiske tilpasninger i organisationen: Med en masterplan for organiseringen, bliver det langsigtede mål for områdets organisering tydeliggjort, således at området løbende laver tilpasninger mod målet, når der er åbninger herfor.
- Bevægelse mod ens vilkår, så der er fuld gennemsigtighed
- Synergi ift borgernes indsatser.
- Muligheden for at skabe en mere fleksibel indsats med udgangspunkt i borgerens mål og ønsker.
- Muligheden for at øge kompetenceniveauet blandt medarbejderne.
- Reduktion i sygefravær og personalegennemstrømning.
- Fælles fagligt afsæt.

Der skal udarbejdes en masterplan for området med en omfattende analyse af potentialet for bedre understøttelse af en mere bæredygtig organisering. Denne analyse kommer til at omfatte hele Socialafdelingen. Når analysen foreligger, vil de konkrete anbefalinger blive omsat til konkrete handleplaner.

Indtil da er der som tidligere nævnt allerede identificeret nogle konkrete delindsatser, der af forskellige årsager bør igangsættes, før en endelig masterplan foreligger.

Ud over de konkrete indsatser i punkterne 3.2 – 3.7 nedenfor, arbejdes der allerede nu med at få skabt større sammenhæng. F.eks. kan fremhæves, at der i foråret 2021 iværksættes en fælles visitation i Socialpsykiatrien, på tværs af de to socialpsykiatriske centre. Derudover igangsættes der kompetenceudvikling i fælles metoder, hvor det fagligt giver mening. Som sidste eksempel kan fremhæves, at der på området for Voksenudviklingshæmmede er indledt et samarbejde om fælles tilgang til pårørendesamarbejdet. Disse tiltag har ikke krævet en decideret indsats i nærværende plan, men eksemplerne belyser, at udviklingen allerede er sat i gang.

Som eksempler på vigtige forhold, masterplanen skal forholde sig til er:

- Mulige synergier, herunder evt. organisatoriske sammenlægninger på området for voksenudviklingshæmmede. Der er behov for at skabe større sammenhæng for borgerne på området, ved bl.a. at tænke dagtilbud mere sammen med døgntilbud. Det kan f.eks. være via sammenlægning af afdelinger, ansættelse af fælles personale, eller øvrige tiltag. Der er også udfordringer ift. sygefravær, personalegennemstrømning og rekruttering. Disse udfordringer udgør også noget af det, en masterplan skal komme med et bud på løsninger på.
- Mulige synergier på tværs af Socialpsykiatrien. Det skal undersøges, hvordan indsatserne for mennesker med psykiske lidelser kan blive bedre koordineret på tværs af kommunens indsatser. F.eks. kan peges på behovet for en klar sammenhæng i overgangene fra botilbud til eget hjem/bostøtte, fælles ansættelser, fælles faglige tilgange, og lignende. Ligeledes skal Socialpsykiatrien i Ikast-Brande Kommune have én klar indgang, så samarbejdet med borgere og eksterne samarbejdspartner er let.

I arbejdet med masterplanen, vil det være en afgørende forudsætning af relevant personale og ledere inddrages for at kvalificere løsningerne.

Forventninger til tids- og procesplan for masterplan for organiseringen:

Omorganiseringen af Socialafdelingerne er en fremtidig vision for området, og vil derfor ikke ske med det samme, men i faser over en længere periode. Arbejdet igangsættes i 2021.

3.2 Indsats – Etablering af nyt autismecenter

Som første led frem mod en mere bæredygtig organisering, nedlægges de to nuværende autismitilbud og sammenlægges i et nyt autismecenter.

Sammenlægningen er organisatorisk og vil indebære, at der fremover er ét center med fælles personale og fælles ledelse.

Den nære beliggenhed mellem Skovbjergparken og Bøgehusene gør det muligt at lave en sammenlægning uden bygningsmæssige implikationer.

Formål med indsatsen:

Formålet med at etablere ét autismecenter er at etablere et fagligt fyrtårn til varetagelse af målgruppen. Dette forventes at bidrage til et samlet bæredygtigt autismeområde, salg af pladser og udbredelsen af en høj faglighed på hele autismeområdet.

Beskrivelse:

Årsagen til at sammenlægningen af Skovbjergparken og Bøgehusene skal foretages, som det første er, at Bøgehusene gennem en længere periode har været økonomisk og organisatorisk udfordret. Der vurderes et stort potentiale i at lægge de to tilbud organisatorisk sammen til ét botilbud. Den organisatoriske sammenlægning i ét center vil betyde, at de to fysiske enheder på Bøgehusene og Skovbjergparken fremover er ét samlet tilbud, med fælles personale, fælles budget og fælles ledelse. Det kan ligeledes overvejes, om der som en del af det nye center etableres et videnscenter for autisme, som er selvfinansieret igennem salg af viden om autisme samt undervisning af autismpiloter mv. I den nær-

mere planlægning af sammenlægning vil der skulle sættes særligt fokus på borgernes behov for struktur og kendt personale, og at der ikke sker for mange skift i personale.

Konkrete handlinger:

For at understøtte en sammenlægning af de to autisme tilbud er der behov for, at det ledelsesmæssigt bliver defineret, hvad den overordnede vision med det nye autiscecener er, og hvilket værdimæssigt grundlag den skal stå på. Herefter skal der tilrettelægges en involverende proces, der understøtter at ledelsen sammen med medarbejdere og evt. pårørende og/eller borgere udfolder hvordan det nye autiscecener etableres bedst organisatorisk, fagligt og økonomisk. Herefter skal der udarbejdes en fusionsplan for det nye center i samarbejde med ledere og medarbejdere.

Hvad skal der komme ud indsatsen:

- Synergi ift. personale: Ved at sammenlægge de to tilbud er der mulighed for at drage synergi mellem personalet i vagtplanlægningen. Selvom Bøgehusene har flere borgere med højere takster, kan det i indskrivningerne (ledelsesinformationsrapporten 2019) ses, at tilbuddene har borgere i de samme takstgruppeplaceringer, og derfor bør kunne varetage den samme tyngde af borgere med autismespektrum forstyrrelser.
- Synergi ift særforanstaltninger: Ved at sammenlægge tilbuddene er der bedre mulighed for at opnå effektiviseringer omkring enkeltmandsprojekter. Begge tilbud har etableret såkaldte enkeltmandsprojekter/ særforanstaltninger. Disse omhandler borgere, hvor det har været nødvendigt at iværksætte en særlig og mere ressourcetrækkende indsats, idet det er blevet vurderet, at de ikke kunne rummes i eller profitere af et ordinært tilbud. Enkeltprojekter er kendetegnet ved at være meget omkostningstunge. Ifølge Danske Regioner vil omkostningerne kunne reduceres med 65 % ved at samle fire særforanstaltninger sammenlignet med driften af et traditionelt enkeltmandsprojekt, hvor en borger bor alene med særligt tilknyttet personale. Det skal undersøges om et sådan beløb vil kunne 'spares' på vores område samtidigt med at der leveres den samme indsats til borgerne ved at lave organisatoriske ændringer. I så fald vil besparelser kunne tilfalde køberkommuner – herunder Ikast-Brande kommune. Ved en evt. etablering af flere særforanstaltninger sammen, vil der blive taget højde for beboersammensætningen. Det er nødvendigt med grundige overvejelser om både antallet af borgere, forskelligheden i borgersammensætningen, tilbuddets eksisterende rammer og personale således at indsatsen ikke kun bliver en økonomisk, men også en faglig forsvarlig indsats.
- Stabilisering af økonomi: Skovbjergparken har i mange år formået at føre en stabil økonomisk drift, og har igennem årene genereret et let overskud. Bøgehusene har siden midten af 2015 haft et stigende underskud grundet bl.a. tomme pladser og sygefravær. Det vurderes, at der via en organisatorisk sammenlægning kan etableres en mere stabil økonomisk drift.

3.3 Indsats – Garland

Udvikling af Garland med henblik på en socialøkonomisk virksomhed eller fremtidigt kommunalt "synergi-tilbud" i Socialafdelingen.

Formål:

At skabe en bæredygtig socialøkonomisk virksomhed eller et bæredygtigt kommunalt, socialt tilbud i Socialafdelingen.

Beskrivelse:

Politisk er det besluttet, at Garland skal arbejde hen mod at blive en socialøkonomisk

virksomhed. Dette arbejde har vist sig at være vanskeligt, da indtjeningsgrundlaget for Garland er spinkelt. Der er de seneste 6 måneder arbejdet med forskellige forretningsidéer men uden den helt store positive økonomiske gevinst til følge. I forbindelse med Struktur- og Udviklingsplanen er det derfor oplagt, at se på de muligheder og udfordringer der er ved, at fortsætte ud af det socialøkonomiske spor. Samtidig kigges der også på hvilke muligheder og udfordringer der vil være ved, at Garland forbliver et kommunalt tilbud. Dette skal ses i lyset af muligheden for, at skabe et "synergibilbud" der har fokus på synergi i samarbejdet med flere af områdets og kommunens aktører herunder arbejdsmarkedsområdet, STU samt dag- og beskæftigelsesområdet.

Indsats:

Der nedsættes en arbejdsgruppe der skal belyse konsekvenserne og beskrive en model for etablering af en socialøkonomisk virksomhed. Dette vil sandsynligvis blive i form af en selvejende institution, grundet det spinkle indtjeningsgrundlag på fysiske produkter og service ydelser. Her skal det bemærkes, at de kommunale udgifter til målgruppen på Garland sandsynligt vil stige, hvis det bliver en privat aktør, som fremadrettet skal sælge ydelser til Socialafdelingen.

Den anden model arbejdsgruppen skal beskrive, er en model hvor der tænkes synergi med dag- og beskæftigelsesområdet, arbejdsmarkedsområdet samt STU. I beskrivelsen skal der både medtages eventuelle bygningsmæssige kapacitetsoptimeringer set ift. gamle bygninger, som kan sælges/opsigelse og i stedet bruge Garlands nye bygninger. Her tænkes bl.a. på Lundgårdens utidssvarende lokaler. I beskrivelsen omkring synergi skal der også medtages muligheden for oprettelse af attraktive STU forløb på Garland herunder ideen "Fra jord til bord". Arbejdsmarkedsområdet tænkes ligeledes ind i form af trænings- og udviklingsforløb af arbejdsmæssige færdigheder hos ledige og udsatte borgere.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- Udvikling af et bæredygtigt tilbud eller virksomhed.
- Etablering af en udviklende og tidssvarende indsats for den nuværende målgruppe på Garland.
- Udnyttelse af synergieffekter mellem STU og Garland herunder evt. med et forløb bestående af teoretisk og praktisk skolegang på Garland.
- Tættere samarbejde med arbejdsmarkedsområdet med henblik på afklaring og træning til job, herunder småjobs mv.
- Optimering af bygningsmassen mellem Lungården og Garland samt synergi mellem indsatserne Garland og dag- og aktivitetstilbuddene.

3.4 Indsats – Ny teamlederorganisering

Der laves en ny teamlederorganisering.

Formål:

At sikre en professionel og understøttende ledelse i Socialafdelingens tilbud.

Beskrivelse:

Der laves en ny teamlederorganisering. Fremover skal alle teamledere i Socialafdelingen være ansat som fuldtidsteamledere. Nutidens og ikke mindst fremtidens specialiserede tilbud kalder på en mere professionel og understøttende teamledelse, som er vanskelig at bedrive på 10, 12 eller 20 timer, som det er tilfældet flere steder i dag. Det giver ledelsesmæssige udfordringer, når en teamleder er ansat på lavt timetal og samtidig skal agere medarbejder og dække ind i vagtplaner. Med fuldtids-teamledere frigiver det ligeledes ressourcer hos centerlederne ift. at arbejde mere strategisk med området samt

sikre et højt ledelsesfagligt niveau i lederteamet. Et område som også Socialtilsynet de seneste år er begyndt at stille større krav til. Tilsynet har netop understreget, at det er vigtigt at arbejde hen imod en mere professionel ledelse i form af fuldtidsledelse, der har en klart defineret opgave. Der arbejdes på en harmonisering hurtigst muligt, hvorefter teamledere er ansat på fuld tid med en klar ramme for ledelsesspænd, kompleksitet, funktionsbeskrivelsen m.m.. Alle teamledere ønskes fastholdt med henblik på at sikre nærvedledelsen, hvorfor der forventes en udgiftsstigning. Dette anses nødvendigt for at kunne understøtte driften i transformationeperioden. Medarbejderne skal opleve mere ledelse tæt på. Alle enheder i Socialafdelingen vil blive en del af den nye organisering. De fleste enheder har gode erfaringer med fuldtidsteamledelse, men der er også nogle gode erfaringer med deltids-teamledelse, som bør tænkes med videre i den nye organisering. Målet er en professionaliseret, nærværende teamledelse.

Konkrete handlinger:

Der igangsættes en analyse der bl.a. skal kortlægge de organisatoriske og økonomiske ændringer, overstående ændring vil betyde. Arbejdet skal ske i tæt samarbejde med kommunens økonomiske afdeling samt Løn og Personaleafdelingen. Endvidere skal det undersøges hvilke overenskomster de enkelte teamledere skal indplaceres under, da disse har forskellige faglige baggrunde.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- Mere professionel ledelse på tilbuddene.
- Øget fokus på ledelse herunder nærledelse, bæredygtig drift samt medarbejdertrivsel.
- Mere robuste, ledelsesmæssige tilbud.
- Bedre mulighed for, at fastholde og tiltrække kvalificerede ledere.

3.5 Indsats – Tværgående administrativ support

Der etableres et tværgående netværk for de administrative medarbejdere.

Formål:

At sikre en bredere og bedre administrativ support til hele Socialafdelingen ledere og medarbejdere.

Beskrivelse:

Fremover skal de decentrale, administrative medarbejdere samles i et matrix-netværk med en faglig koordinator tilknyttet. Den faglige koordinator skal sikre en mere hensigtsmæssig brug og specialisering af kompetencerne hos de administrative medarbejdere. Netværket skal dække på tværs af hele Socialafdelingen udførerled undtaget er dog den administrative enhed på Center For Rusmidler (CFR). Dette grundet særlige administrative opgaver med snitflader hos både arbejdsmarkedsområdet og børneområdet. De administrative ressourcer skal dermed fremover bruges på tværs i opgaveløsningen som i dag spænder meget bredt og med en stor mangfoldighed i opgaverne. Medarbejderne vil dog fortsat være placeret lokalt med lokal ledelsesreference og dermed fastholdes det administrative, lokale kendskab til de enkelte tilbud. Der er tale om at udpege en koordinator blandt de allerede eksisterende medarbejdere. Driftsudgifterne i form af et tillæg for denne rolle, deles mellem tilbuddene.

Indsats:

Der nedsættes en projektgruppe som skal samle og kortlægge de eksisterende medarbejders ressourcer og kompetencer. På den måde bliver det synligt hvilke kompetencer der allerede i dag er i gruppen, og hvilke der mangler, eller skal udvikles på. Projektgruppens arbejde udføres i tæt samarbejde med de administrative medarbejdere samt lederne på de forskellige tilbud med henblik på, at få skabt den bedst mulige koordinering af områ-

dets administrative opgaver. Endvidere ansættes/udpeges en faglig koordinator for den administrative medarbejdergruppe.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- Faglig koordinering af opgaver lokalt og på tværs af området.
- Øget fokus på, at de rette kompetencer løser de rette opgaver.
- Mere synergi i opgaveløsningen.
- At fagligheden på tværs af den administrative gruppe strategisk højnes.

3.6 Indsats – Bedre central understøttelse

Som en del af det samlede blik på den bæredygtige organisering, er det også nødvendigt at se på den centrale administrative understøttelse af området.

Formål:

At sikre, at der i den centrale stabsfunktion og i myndighed er de fornødne kompetencer til at understøtte driftstederne ind i fremtiden.

Beskrivelse

Der er i dag ikke den fornødne adgang til juridisk rådgivning. Det er områdets vurdering, at der fremover er behov for at få denne kompetence, således at vi i situationer med ombygninger, afgørelser, magtanvendelser, værgemål m.m. kan få kvalificeret bistand til tolkning og omsætning af lovgivningen. Socialafdelingen har tidligere haft adgang til juridisk bistand hos kommunens øvrige jurister, men denne adgang er ikke længere til stede i samme omfang, og i takt med at kompleksiteten på området er steget, har behovet ændret sig i et sådant omfang, at det nu er nødvendigt med specialiseret viden om lovgivningen på det specialiserede socialområde.

Derudover er det på samme vis efterspurgt, at der er kompetencer, der kan understøtte en samskabelsesdagsorden.

Konkrete handlinger:

På den baggrund er der afdækket et fremtidigt behov for juridisk rådgivning specifikt for de lovmæssige forhold på det specialiserede socialområde. Der er behov for juridisk rådgivning om personsager og øvrige enkeltsager, og derudover vil en sådan kompetence kunne kvalificere ambitionen om at kunne være på forkant med udviklingen. Der ansættes derfor de rette kompetencer i Socialstaben for at understøtte udviklingsområderne i drifts- og udviklingsplanen.

Derudover er der behov for central understøttelse af samskabelsesdagsordenen. Socialafdelingen vil satse på samskabelse fremover (se spor 6 for uddybning). I dag er området understøttet på frivillighedsdagsordenen af en midlertidig ansættelse, der udløber i efteråret 2021. Derfor påtænkes det at oprette en stilling som samskabelseskonsulent i Socialstaben. Denne skal være tilgængelig for lokal sparring.

Der er en klar forventning om, at samskabelse i den nye form vil resultere i både et kvalitetsløft og i værdiskabende nye måder at drive vores område på, på lige fod med særligt vores brugere, deres pårørende og civilsamfundet. Den nye strategi vil nødvendiggøre en kompetence, der kan tænke frivillighedsdagsordenen ind i en bredere kontekst i samskabelse på flere niveauer. Den vigtigste opgave i en sådan stilling bliver at være til stede på de decentrale enheder og i tæt dialog med disse at få identificeret, hvordan samskabelse skal foldes ud, så det giver værdi for vores borgere. Lige så vigtigt er opgaven at få koblet de forskellige aktører sammen.

Socialafdelingen kommer i løbet af 2021 til at få to ledige stillinger, og kan dermed selvfinansiere stillingerne. Det er endnu ikke fastlagt, om stillingerne evt. bliver delt mellem

andre relevante afdelinger i kommunen, og heller ikke de nærmere funktionsbeskrivelser.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- Med ansættelsen af juridisk kompetence i den centrale stabsfunktion, er det forventningen at vi kan få en mere korrekt praksis ift. afgørelser, magtanvendelser, mv. og at personalet opnår større indsigt i lovgivningen på området.
- Derudover er forventningen, at området i højere grad kvalificeret kan benytte sig af lovgivningens muligheder, også i lyset af kommende lovændringer og praksis.
- At understøttelse af samskabelsesdagsordenen medfører en direkte værdi i form af både kvalitet, synlighed og effektivisering (se uddybende om output af samskabelse i spor 6).

3.7 Indsats – Central understøttelse af takstforhandlinger med eksterne kommuner

Formål:

Der skal være et højere grad af ensartethed og professionalisering i samarbejdet med andre kommuner fremover.

Beskrivelse

Vores samarbejdskommuner er i samme grad som Ikast-Brande Kommune påvirket af de nye refusionsregler og øvrige bevægelser. Samtidig er vi som stor sælgerkommune dybt afhængige af at være en god og pålidelig samarbejdspartner, der ikke forskelsbehandler vores kommuner.

I dag forhandles takster for borgere fra andre kommuner decentralt på de enkelte driftsenheder.

Konkrete handlinger:

Fremover skal alle forhandlinger med andre kommuner derfor ske centralt i Center for Rådgivning og Myndighed Social. Dette sker allerede i dag med Ikast-Brande borgere, og nu udvides denne opgave til at omhandle borgere fra andre kommuner også.

De lokale driftssteder vil fortsat være en vigtig del af forhandlingerne i form af oplysning om tilbuddet og matchningen af den enkelte borger. Der skal generelt være en opmærksomhed på det fortsatte behov for tæt samarbejde om takstforhandlingerne mellem Myndighed og de enkelte udførerenheder.

Der vil blive lavet en analyse af, om det giver anledning til en omprioritering af ressourcer. Ved takstjusteringer af borgere, der allerede bor på vores tilbud, skal forhandlingen fortsat ske decentralt, men med vejledning fra Center for Rådgivning og Myndighed, Social.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- En mere ensartet praksis og takstfastsættelse
- Økonomisk effektivisering
- Klarere rammer for samarbejdet giver større gennemsigtighed på området
- Det frigør tid på de lokale driftsenheder.

Spor 4

Kompetent ind i fremtiden

Mål:

Vores kompetencer matcher de behov borgerne og området har



Kort om sporet

Med de nye behov følger et presserende behov for nye kompetencer. Hvis vi skal forblive en attraktiv sælgerkommune og dygtig til indsatserne for vores egne borgere, skal vi udvikle vores kompetencer. Dette vil også bidrage til større medarbejderfastholdelse, jfr. Spor 5.

4.1 Indsats – Udarbejdelse af kompetencestrategi

Ovenstående fokusområder i spor 4 skal besvares i en kompetencestrategi der beskriver hvilke fagligheder og kompetencer der skal være i Socialafdelingen.

Formål med indsatsen:

Udarbejdelsen af en kompetencestrategi har til formål at sikre en klar strategisk retning for fagligheden i Socialafdelingen, således at der kontinuerligt er de rigtige kompetencer i organisationen og den mest bæredygtige organisering heraf, for at kunne understøtte borgernes trivsel, recovery/rehabilitering eller habilitering.

Det er særligt de sygeplejefaglige kompetencer, der presser sig på. Området har fået en del flere sundhedsfaglige kompetencer igennem de seneste år, bl.a. flere social- og sundhedsassistenter og få sygeplejersker. Derudover er de socialpædagogiske og andre fagligheder som er ansat, også fortsat meget vigtige for området. Men den øgede specialisering på området, kræves en bred vifte af kompetencer, og det vil også kræve en målrettet strategisk kompetenceudvikling af nuværende medarbejdere.

Der skal derfor udarbejdes en samlet strategi for kompetenceudvikling på tværs af hele området. Denne strategi skal gennemsyre hele tænkningen af kompetencer, fra rekruttering af nye medarbejdere og til den konkrete kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder. I udarbejdelsen af strategien skal også pårørende og borgere tænkes ind i kompetencestrategien, både i forhold til at have brug for kompetenceudvikling og som ressourcer til at videregive viden og erfaring til personalet.

Vi skal også i højere grad tænke i, at dele de kompetencer vi har og får både internt i Socialafdelingen, men også på tværs af kommunens forvaltninger. Det er oplagt at lave langt mere fleksibilitet i anvendelsen af de specialiserede kompetencer på andre områder i kommunen. Der bør indlægges en forventning om gavmild deling af kompetencer omkring den enkelte borger og en forventning om deling af viden, når man er blevet bevilget kompetenceudvikling. Der skal derfor i højere grad etableres interne kurser.

Beskrivelse:

I kompetencestrategien skal det defineres hvilke fagligheder, der er behov for i arbejdet med borgerne? Hvilke samarbejdskompetencer forventes ift. at kunne samarbejde på tværs, for at understøtte fleksible og individuelle løsninger. Hvordan skal vi arbejde med at styrke synergi omkring indsætterne så 2+2 bliver til 5, og hvordan styrkes samskabelse i samarbejder, så ejerskabet til indsætterne er hos alle involverede parter, og så indsætterne giver bedst mening. Sidst men ikke mindst skal kompetencestrategien også tydeliggøre, hvordan vi sikres 'mest mulig for pengene' i de faglige investeringer på området. Socialafdelingen skal ikke være opdelt i tilbuds-siloer, men skal i høj grad være bundet op på fælles faglige fundament. Det skal sikres at vi får mest mulig værdi af de faglige investeringer (i fagpersonale, i uddannelser, i udviklingsinitiativer m.m.).

Derudover forventes fokus på kompetencerne at kunne bidrage medarbejderfastholdelse- og rekruttering, idet en faglig arbejdsplads er en del af en spændende arbejdsplads. Og derudover forventes det strategiske fokus på faglighed, samarbejde og samskabelse også at bidrage til flere unikke og fleksible løsninger til borgerne.

Konkrete handlinger:

Kompetencestrategien vil indeholde to dele, en overordnet Kompetencestrategi for hele området samt en lokal kompetenceplan som hver enhed (fra Socialstab, Center for Rådgivning og Myndighed social, udfører) udarbejder med afsæt i kompetencestrategien. For at udvikle den overordnede Kompetencestrategi planlægges en uge-workshop i uge 41. Herefter igangsættes udviklingen af de lokale kompetenceplaner for hver enhed (udfører, Center for Rådgivning og Myndighed social og Socialstab). Ud fra de lokale kompetenceplaner, justeres funktionsbeskrivelser, så det fremgår tydeligt hvilke opgaver der kan varetages ud fra niveauet af kompetencer. For at sikre vedvarende fokus på kompetencestrategien kan det overvejes at nedsætte et kompetenceudvalg.

Hvad skal der komme ud indsatsen:

- Det er tydeligt defineret, hvilke kompetencer der samlet set skal være i Socialafdelingen til løsning af kerneopgaven, samt hvilke kompetencer hvert tilbud, Center for Rådgivning og Myndighed social og Socialstab, har behov for.
- Der samarbejdes om at sammensætte indsætter på tværs af tilbud for at imødekomme borgerens behov og synergier.
- Kompetencer på tværs fastholdes via fælles undervisning, workshops, supervision m.m.
- Ekstern og intern uddannelse af medarbejdere ses som et fælles ansvar, og koordineres på tværs af tilbud.
- Lederudviklingssamtaler (LUS) og medarbejderudviklingssamtaler (MUS) tager afsæt i kompetencestrategien (se yderligere i spor 5 'den attraktive arbejdsplads').
- Rekruttering af nye medarbejdere tager afsæt i kompetencestrategien (se yderligere i spor 5 'den attraktive arbejdsplads').
- Borgere og pårørende bidrager med deres ressourcer de har og ønsker at bidrage med omkring borgerne (se yderligere under spor 6 'samskabelse').
- Vi samskaber udviklingsinitiativer med relevante interessenter – eks. inviteres VIA ind i arbejde med rekruttering, arbejdsmarkedsområdet inviteres ind i arbejde med udviklingen af STU osv (se yderligere under spor 6 'samskabelse').

Spør 5

Den attraktive arbejdsplads

Mål:

Socialafdelingen
tiltrækker og fastholder
kompetente medarbejdere



Kort om sporet

Vi vil gerne være en attraktiv arbejdsplads for kommende og nuværende medarbejdere. En arbejdsplads, som vores medarbejdere er stolte af at være en del af.

Når vi har velkvalificerede og tilfredse medarbejdere, er der langt bedre muligheder for at rekruttere og fastholde de dygtigste medarbejdere og dermed at sikre gode og stabile indsatser for vores borgere. Vi vil have en ambitiøs onboardingstrategi og en lige så ambitiøs fastholdelsesstrategi.

Onboarding starter allerede på skolerne. Vi vil derfor have et styrket samarbejde med de relevante uddannelsesinstitutioner, og vi vil være et attraktivt praktiksted.

5.1 Indsats – Flere fuldtidsstillinger

I fremtiden skal der som udgangspunkt være flest fuldtidsstillinger i Socialafdelingen

Formål:

At skabe flere attraktive stillinger i Socialafdelingen med henblik på at tiltrække et større og bredere ansøgerfelt.

Beskrivelse:

Fremover skal alle stillinger som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger (37 timer). Dette vil sikre et større ansøgerfelt, færre skift i personale for borgerne og mere kontinuitet på den enkelte arbejdsplads. I dag er det en stor udfordring at rekruttere medarbejdere. En af grundene er, at det grundet vores nuværende brug af medarbejderressourcer typisk kun er stillinger på i spændet, 20 timer til 32 timer der slås op. Der vil dog være behov for fleksibilitets ift. ansættelser herunder brugen af vikarer på lave time tal men målet er at skabe attraktive stillinger og ikke mindst få driften til at hænge sammen. Indsatsen er en retning, tilbuddene skal arbejde hen imod over nogle år, med henblik på at understøtte fleksibilitet i vagtplanlægningen, og at der ikke sker en merudgifter, hvilket risikeres hvis overgangen til fuldtidsstillinger går for hurtigt

Indsats:

Konkret skal der indgås et tæt samarbejde mellem dagtilbud og døgn, således at medarbejderne i større grad end det sker i dag, følger borgerne. I hele Socialafdelingen skal der udarbejdes en Rekrutteringsstrategi hvor opslag, og vurderingen af antal fuldtidsstillinger vil indgå i dette arbejde.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- Flere fuldtidsstillinger i Socialafdelingen.
- Oprettelse af flere attraktive stillinger.
- Et større og mere kvalificeret ansøgerfelt.
- Øget sandsynlighed for færre medarbejderskift i indsatsen omkring den enkelte borger.

5.2 Indsats – Flexibel vagtplanlægning

Fremover skal medarbejderne selv planlægge egne vagter.

Formål:

At give medarbejderne indflydelse på egen arbejdstidsplanlægning således at der skabes bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for den enkelte medarbejder.

Beskrivelse:

Fremover skal medarbejderne inddrages aktivt i planlægningen af deres arbejdstider. Det skal således (bl.a. via teknisk understøttelse) fremover være medarbejderne selv, der byder ind på de vagter, der bedst harmonerer med pågældendes ønsker. Muligheden for indflydelse vedr. vagtplanlægning vil have en positiv indvirkning på medarbejderne trivsel herunder arbejdsglæde samt danne grundlag for et større medejerskab ift. planlægningen af driften. Endvidere vil det have en positiv indvirkning på forbruget af vikarer som forventes at falde.

Indsats:

Der nedsættes en arbejdsgruppe der skal undersøge tilgængelige IT-værktøjer der kan understøtte medarbejderne medinddragelse ift. vagtplanlægning. Overordnede vil det være teamlederne der har ansvaret for, at der ud fra disse ønsker laves en sammenhæn-

gende vagtplan, men forventningen er, at medarbejderne selv tager ansvaret for at lægge planen i videst muligt omfang. Indsatsen omkring fleksibel vagtplanlægning indføres med respekt for lokale forhold og med udgangspunkt i eksisterende gode erfaringer. Der kan således være der flere modeller for den fleksible tilpasning og medarbejderinddragelse, afhængigt af konteksten.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- Større arbejdsglæde og oplevelse af inddragelse.
- Mere fleksibel og effektiv vagtplanlægning.
- Medarbejderen er medskaber til den ønskede balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Sænke forbruget af vikarer.

5.3 Indsats – Rekrutteringsstrategi

Formål:

At sikre de rette kompetencer til fremtidens Socialafdelingen, så vi leverer de mest kvalificerede indsatser til gavn for vores borgere og deres pårørende.

Beskrivelse:

Når der ikke er de rette medarbejdere med de rette kompetencer, koster det ikke bare penge og tid, men det har en direkte negativ effekt på kvaliteten i løsning af kerneopgaven. Fejlslagne rekrutteringer medfører derudover for mange skift omkring den enkelte borger med tab af viden og relationer til følge. Det kan også have en afsmittende negativ effekt på arbejdsmiljøet.

I Socialafdelingen ser vi ind i en fremtid, hvor rekrutteringen af flere faggrupper kan blive en udfordring. Den demografiske udvikling og antallet af velkvalificerede kandidater kommer til at udfordre os i en ikke så fjern fremtid. Det er allerede nu tydeligt, at vi ved visse typer af stillingsopslag og lokationer har svært ved at tiltrække fagligt kvalificerede kandidater.

Udviklingen af en rekrutteringsstrategi kobles med den tilsvarende strategi på ældreområdet.

Konkrete handlinger:

Der udarbejdes en strategi for rekruttering, så vi også i fremtiden sikrer os den rette bemanding. Som en vigtig komponent i denne strategi skal indgå samarbejdet med uddannelsesstederne, så vi påbegynder den aktive rekruttering, når vores fremtidige medarbejdere stadig sidder på skolebænken, og når de er i praktik på vores driftssteder.

En vigtig forudsætning for at kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft er også, at vi kan tilbyde attraktive arbejdspladser. Derfor skal rekrutteringsstrategien samlet ses i tæt kobling til de øvrige indsatser under spor 5.

Hvad skal der komme ud af indsatsen:

- At vi i fremtidens Socialafdelingen fortsat vil kunne tiltrække kvalificeret arbejdskraft på vores arbejdspladser.
- At vi ved at få det rigtige match i rekrutteringen, bedre kan fastholde vores medarbejdere og dermed levere en mere sammenhængende indsats af højere kvalitet.
- At arbejdsmiljøet påvirkes i positiv retning.

5.4 Indsats – Introduktion af nye medarbejdere

Som en del af den attraktive arbejdsplads skal der arbejdes aktivt med introduktion af nye medarbejdere til arbejdspladsen, populært også kaldet 'onboarding'.

Formål med indsats:

Formålet med et grundigt fokus på onboarding af nye medarbejdere, er at sikre de bedste forudsætninger for at medarbejdere kan lykkes i jobbet i Socialafdelingen til glæde for borgerne.

Beskrivelse:

I dag er der tilbud som oplever en høj personaleomsætning og sygefravær og flere UTH'er, hvilket kan hænge sammen med utilstrækkelig oplæring. Derudover vurderes der potentiale i at sikre en ens forudsætninger for at lykkes i jobbet via en struktureret tilgang til oplæringen, ligesom at fagligheden hos nye medarbejdere kan understøttes bedre ved en grundig oplæring.

Onboarding handler om, at have en struktureret tilgang til opstart af alle nyansatte. I et grundigt onboarding forløb vil man have planlagt et forløb, som sikre at den nye medarbejder kommer omkring de væsentligste opgaver i jobbet, vigtig viden om eks. strategier og andre lokale retningslinjer der arbejdes efter samt får kendskab til organisationen herunder tilbuddet og vigtige nøglepersoner. Derudover kan man arbejde med eks. undervisning i faglige tilgange og IT-fagsystemet samt mentorforløb, planlagte føl-vagter eller andre initiativer der skal understøtte en god opstart på arbejdspladsen og de bedste forudsætninger for at lykkes i sit job.

Ved at arbejde struktureret med onboarding øger man sandsynligheden for en god og hurtig opstart, samtidig med at det hurtigt i processen bliver tydeligt om det er den rette medarbejder, der er ansat til jobbet, ligesom det også hurtigt bliver tydeligt for medarbejderen, om denne er havnet det rette sted.

Konkrete handlinger:

For at sikre en struktureret tilgang til onboarding af alle nye medarbejdere, er der behov for at leder- og medarbejderrepræsentanter udvikler en skabelon for onboarding, som definerer nogle fælles rammer for hvad en onboarding plan skal indeholde. Derudover skal den overordnede ramme omsættes i en lokal onboarding proces der sikre at man lokalt, ved alle nyansættelser, forholder sig til det forløb, der bedst understøtter den nye medarbejder i at lykkes i jobbet.

Hvad skal der komme ud indsatsen:

- Alle nye fast-tilknyttede medarbejdere, ledere, faste vikarer og studerende sikres en struktureret og formaliseret onboarding på arbejdspladsen.
- Onboarding bidrager til en stejl læringskurve, hvor medarbejderne hurtigere kan lykkes i jobbet.
- Grundig onboarding bidrager til at reducere UTH.
- Onboarding bidrager til at inkludere nye medarbejdere på arbejdspladsen.

Spør 6

Samskabelse

Mål:

Socialafdelingen
samskaber med omverdenen



Kort om sporet

Sporet er tilføjet efter de to workshops i januar, hvor forskellige eksterne interessenter og MED-systemet kom med input til områdets udvikling. Det står klart, at der i stigende grad er behov for et tydeligt borgerperspektiv i Socialafdelingen. Det er samtidig afgørende for området, at vi har et godt samarbejde med de pårørende.

At samskabe indebærer at invitere borgere og pårørende, frivillige og det øvrige civilsamfund helt ind i maskinrummet i Socialafdelingen. Det indebærer, at vi sammen i et ligeværdigt samarbejde definerer de overordnede rammer for området, og de små og store handlinger i hverdagen for den enkelte borger.

Ved at invitere borgerne ind i ligeværdigt samarbejde kan:

- Borgernes perspektiv bringes i spil i forhold til de udfordringer eller temaer, vi arbejder med
- Velfærdsudfordringer defineres og løses af og med borgerne, i samarbejde og i netværk.
- Aktive borgere komme mere i spil
- Bringe Socialafdelingen på forkant med udviklingen

Mål med samskabelse:

- At mobilisere fælles ressourcer med sigte på resultater
- Bedre kvalitet i indsatserne
- Effektivisering/prioritering
- Demokratisk inddragelse (medbestemmelse)
- Afstigmatiserende effekt ved at "åbne dørene" for civilsamfundet

6.1 Indsats – Strategi for samskabelse

Formål

Samskabelse skal være en del af Socialafdelingens DNA fremover, fordi det vil kunne tilføje ressourcer, kvalitet og vigtig hjælp til udviklingen af området.

Beskrivelse:

Samskabelse er ikke en ny opfindelse i Ikast-Brande Kommune, og vi arbejder allerede aktivt med borgere, pårørende og civilsamfundet på mange forskellige måder. Vi har i flere år arbejdet aktivt med at bringe frivillighed i spil på området, og der er en række gode eksempler på samskabelse på forskellige niveauer. Samtidig har vi en god vision for pårørendeinddragelse.

Der er dog behov for at blive mere strategiske i tilgangen til samskabelse. Vi kan stadig opleves som en lukket verden, hvor det kan være svært at "komme ind". Samtidig med dette er samfundet i stigende grad interesseret i at være med til at forme skabelsen af velfærd i Danmark, og det gælder også for borgerne i Ikast-Brande Kommune. Det store potentiale skal vi blive mere målrettede i at udløse, til stor gavn for vores område. Det er i den sammenhæng vigtigt, at samskabelse bliver forpligtende og værdiskabende helt ud i alle led af organisationen, og at der kommunikeres klart om begrebet for at understøtte ejerskabet til samskabelsesdagsordenen. Derudover er det vigtigt, at indsætterne tilpasses borgere og driftssteder i et gensidigt samarbejde, og at de pårørendes viden og erfaringer bliver brugt, og at pårørendesamarbejdet bliver sat i klare rammer i et gensidigt forpligtende samarbejde.

Konkrete handlinger:

Der udarbejdes en strategi, der tager stilling til hvad vi vil med samskabelse og hvordan vi arbejder med det.

Elementer:

- Frivillighed tæt på borgeren – Hvordan ønsker vi og borgerne at åbne op for frivillighed tæt på borgerne? Hvor kan frivillighed give værdi for borgeren og omvendt for den frivillige.
- Frivillighed i overordnede indsatser – hvornår kan vi samarbejde med frivillige på området, og hvad er rammerne?
- Pårørendeinddragelse – hvad er det fremover, og hvordan organiseres det (pårørenderåd, ad hoc pårørendeinddragelse lokalt og centralt).
- Borgerinddragelse – hvordan og hvornår?

Det er afgørende for en god og holdbar strategi, at såvel medarbejdere og ledere som de parter, vi vil samskabe med, bliver inviteret så tidligt som muligt ind i strategiarbejdet.

Herunder er det væsentligt, at bl.a. medarbejderne er med til at definere rammen for, hvad der er en kerneopgave som fagligt uddannet personale bør løse, og hvilke ting frivillige kan bidrage med som supplement til dette. Herunder at pensionerede medarbejdere kan bidrage med de erfaringer og kompetencer, de har med sig.

Hvad skal der komme ud af indsatsen?

- Mobilisering af flere ressourcer til drift- og udvikling i Socialafdelingen til gensidig glæde for borgere og de frivillige. Dette har en særlig værdi for borgerne, som ligger ud over de indsatser det offentlige kan give.

- At borgere i Ikast-Brande Kommune får større kendskab til området
- At bæredygtigheden af strategier, politikker og konkrete indsatser styrkes ved at inddrage de relevante parter så tidligt som muligt.

6.2 Indsats – Ansættelse af peer-medarbejdere

Brugerperspektivet skal bringes aktivt i spil og være en tilgængelig ressource for brugere og medarbejdere i Socialafdelingen. Der ansættes derfor peer-medarbejdere på området.

Formål:

At ansætte medarbejdere i Socialafdelingen, der med egne erfaringer og faglighed fra eget liv kan være med til at højne medarbejdere og leders forståelse af vores brugere, og samtidig give vores borgere adgang til viden og dialog med personer, der har en bedre forudsætning for at forstå, hvordan det føles at have et fysisk- eller psykiskhandicap, misbrug og lignende.

Beskrivelse:

Det særlige ved en peer-medarbejder er, at han/hun først og fremmest arbejder ud fra sine egne, personlige erfaringer. Det kan være erfaringer med specifikke mentale udfordringer såsom stemmehøring, selvmordstanker og angst, men det kan også være erfaringen i at have alkohol- eller stofmisbrug, være udviklingshæmmet eller lignende relevante personlige erfaringer.

En peer-medarbejder har til opgave at omforme disse erfaringer til en kompetence og en værdifuld viden, der kan komme andre til gavn.

Typisk arbejder en peer frivilligt eller lønnet med at støtte, guide og vejlede andre borgere, men en peer-medarbejder kan også bidrage til viden af relevans i udviklingen af området og kan påvirke hele området til at tænke og arbejde mere recovery-orienteret.

Konkrete handlinger:

Der skal indenfor 2 år udarbejdes en plan for udbredelse af peer-medarbejdere i Socialafdelingen. En række af disse skal være frivillige, og en række skal være lønnede medarbejdere i deltid/fleksjob-ansættelser.

Det nærmere omfang og indhold af opgaven skal udvikles i en samskabelsesproces, hvorfor det ikke kan beskrives nærmere på nuværende tidspunkt. Der er opmærksomhed mod at indholdet i funktionerne kan være forskellig alt efter den konkrete målgruppe, og at peer-medarbejdere også kan være pårørende i nogle sammenhænge.

Hvad skal der komme ud af indsatsen?

- At borgerfagligheden bliver mere synlig i såvel større beslutninger og udviklingstiltag, og for de enkelte borgere der modtager indsatser i Socialafdelingen
- At medarbejderne via peer-medarbejdernes kendskab og erfaringer oplever at blive styrket i den ressourceorienterede tilgang
- At den enkelte borger får en bedre adgang til viden om egne udfordringer fra en, der selv har stået i en lignende situation og som kan hjælpe med empowerment i borgers eget liv.

6.3 Indsats – Ansættelse af samskabelseskonsulent i Socialstaben

Der henvises til beskrivelsen i 3.6.



Ikast-Brande
Kommune