

2023

Skanderborg Fællesskaberne  
Udviklingskontrakt

# Udviklingskontrakt 2023 for Skanderborg Fællesskaberne

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og forandringer, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, og hvordan vi realiserer vores egne, lokale ambitioner.

Udviklingsmålene er formuleret på baggrund af lokal dialog i kontraktområdet, dialog med andre fagområder og fælles dialoger på tværs af Sundhed, Omsorg og Handicap.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS. Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker og politiske beslutninger de enkelte mål knytter sig til.

Endvidere vil DUS blive dagsordenssat i tværgående og lokale sammenhænge med henblik på, at målsætningerne bliver tænkt ind og omsat i indsatserne på området.

Via dagsordenssætning i de forskellige lokale og fælles mødefora i Sundhed, Omsorg og Handicap vil der løbende blive fulgt op på kontrakter og aftale – ligesom der i forskellige ledelsesfora vil være en løbende videndeling, erfaringsudveksling og koordinering på tværs med henblik på fælles læring, udvikling af de faglige indsatser og effektiviseringer.

På tværs af Sundhed, Omsorg og Handicap har vi i 2023 følgende udviklingsmål, der er suppleret med lokale aktiviteter og opfølgning:

- Velfærdsteknologi og digitalisering

På handicap og socialpsykiatriområdet har vi i 2023 følgende fælles udviklingsmål

- Udvikling af det samlede handicapområde
- Udvikling af samarbejde på tværs af kontraktområder

I Skanderborg Fællesskaberne har vi i 2023 følgende lokale mål:

- Fastholdelse og rekruttering
- Forebyggelse og håndtering af sygefravær
- God ledelse og bæredygtig organisation
- Faglig profil i Skanderborg Fællesskaberne
- Psykiatriområdet

Det forventes, at udviklingsmålene vil være flerårigt, og at målene vil blive justeret og tilpasset i forbindelse med den årlige udformning og godkendelse af aftaler og kontrakter.

## Velfærdsteknologi og digitalisering

Hos Skanderborg Fællesskaberne vil vi arbejde videre med implementering af velfærdsteknologi og digitalisering. Brugen af velfærdsteknologiske og digitale løsninger skal medvirke til at øge kvaliteten for blandt andet selvbestemmelse, aktiv deltagelse i samfundslivet, livskvalitet og tryghed for borgere med fysiske og psykiske funktionsned sættelser. Derudover skal implementeringen også bidrage til forbedret arbejdsmiljø for medarbejderne, samt hvor det er muligt, at søge bedre udnyttelse af vores ressourcer.

På tværs af Sundhed, Omsorg og Handicapområdet er der formuleret følgende formål med implementering af velfærdsteknologi og digitalisering:

- at understøtte borgerne i at være uafhængige af kommunal hjælp i størst muligt omfang.
- at implementere løsninger, der kan udvikle, understøtte og effektivisere vores organisation og opgaveløsning for derigennem at reducere udfordringerne fra den aktuelle og fremtidige mangel på arbejdskraft.

Arbejdet foregår med afsæt i spor 7 i:

- Budget 2023 ”Fastholdelse og rekruttering” samt principperne i Socialpolitik og Værdighedspolitik for ældreområdet.

Skanderborg Fællesskaberne vil i 2023 samarbejde med Landsbyen Sølund om en række konkrete tiltag. Vi vil sætte spot på de løsninger der virker og giver mening for borgeren. Hvis vi har løsninger der ikke giver den tiltænkte værdi for borgerne, skal vi enten justere så løsningen giver værdi eller helt holde op med at anvende løsningen.

### Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- Arbejde med:
  - *En arbejdsgruppe på tværs af handicapområdet, hvor arbejdsopgaven er at samle viden omkring velfærdsteknologiske løsninger på handicapområdet samt lokalt i afdelingerne.*
  - *At de velfærdsteknologiske løsninger forankres i driften.*
  - *At være undersøgende på om det er muligt at levere vores ydelser digitalt det kan f.eks. være i forhold til bostøtte.*
  - *At sikre, at borgere har lige muligheder i et digitaliseret samfund*
  - *At understøtte, at medarbejdere har adgang til relevante digitale hjælpemidler for at sikre løsning af kerneopgaven*
- Arbejde hen imod:
  - *Målet med arbejdsgruppen er, at få afsøgt brugen af velfærdsteknologi på området og få strømlinet de teknologier vi tager i brug.*
  - *Større viden omkring den gode implementeringsproces dvs. overgangen fra projekt til drift.*
  - *at der ved implementering af velfærdsteknologi/digitale løsninger er fokus på at alle har mulighed for at benytte systemet*
- Samarbejde med:
  - *Borgerne, medarbejdere, TRIO, lokalt MED-udvalg, ledergruppen, projekt- og arbejdsgrupper samt eksterne og interne samarbejdspartnere*

### Opfølgning

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- *Opfølgning vil ske i relevante fora eksempelvis ledergruppen, lokal MED-udvalg, TRIO, arbejdsmiljøgruppen, lokalt i afdelingerne og i nedsatte projektgrupper*
- *Følge op på den tværgående arbejdsgruppes resultater*
- *Følge op på den lokale arbejdsgruppes resultater*

## Udvikling af det samlede handicapområde

Handicapområdet vil i 2023 arbejde videre med afklaring af mulige tiltag, der knytter sig til specifikke områder i udviklingsplanen på handicapområdet.

Arbejdet foregår på baggrund af:

- Politisk forandring 36 fra Budget 2021 – 2024: En helhedsplan på handicapområdet med afsæt i faglige og økonomiske forudsætninger og prioriteringer. I henhold til beslutning i Socialudvalget den 4. maj 2021 kaldes planen fremadrettet udviklingsplan på handicapområdet
- Politisk forandring 32 fra Budget 2022 – 2025: Afklaring af muligheder, rammer og finansiering i forhold til etablering af midlertidige boliger efter Servicelovens § 107 til udredning af støttebehov og botræning.
- Spor 6 i Budget 2023 – 2026 – delindsatsen: Bygningsmæssige rammer i botilbuddet landsbyen Sølund

Formålet er

- at håndtere strukturelle udfordringer i forhold til behov og efterspørgsel på voksenhandicapområdet, som bl.a. har betydet og fortsat betyder udvikling af målgruppen i Landsbyen Sølund.

### Fælles ramme for aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Med afsæt i udviklingsplanen på handicapområdet arbejde med følgende tre spor:
  - Håndtering af akutte udfordringer på Sølund (botilbud, AC og STU)
  - Midlertidige boliger efter Servicelovens § 107
  - Udvikling af det samlede handicapområdet på længere sigt (herunder AC)
- Arbejde for etablering af en tydelig strategisk retning. Dette vil blandt andet foregå via scenarier, der beskriver mulige udfaldsrum, konsekvenser og handlemuligheder.
- Samarbejde med de øvrige kommunale områder og dialogen med de relevante eksterne samarbejdspartnere og tilsynsmyndigheder.
- Løbende følge status på arbejdet med henblik på sikring af fremdrift og eventuelle justeringer i aktiviteter og rammer.
- Sikre koblingen til det politiske system – herunder skriftlige orienteringer samt grundlag for politiske drøftelser og beslutninger.

Hvilke samarbejds- og dialogpartnere der kan og skal inddrages, vil blive afklaret i forbindelse med arbejdet med de enkelte områder. Der vil være en opmærksomhed på, at der kan være behov for dialog og forventningsafstemning med køberkommuner, Region Midtjylland og de respektive tilsynsmyndigheder.

### Lokale aktiviteter og samarbejdspartnere

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- Arbejde med:
  - *Skanderborg Fællesskaberne vil bidrage med kompetencer og ressourcer.*
- Arbejde hen imod:
  - *At vi på tværs af handicapområdet samarbejder om at komme i mål med aktiviteterne.*
- Samarbejde med:
  - *Relevante samarbejdspartnere på tværs af Skanderborg Kommune og eksterne samarbejdspartnere.*

## **Opfølgning**

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- *Ved alle aktiviteter følge op på proces og resultatet i ledergruppen og LMU*
- *Ved alle tiltag søges en afklaring af virkning, der kan danne et evidenter grundlag for fremadrettede tiltag*



## Udvikling af samarbejde på tværs af kontraktområder

Skanderborg Fællesskaberne vil arbejde med at udvikle samarbejdet på tværs af kontrakt- og aftaleområder i Skanderborg Kommune. Vi vil udfordre den gældende praksis for samarbejdet på tværs og forholde os kritisk i forhold til eksisterende arbejdsfællesskaber. Vores opgaveløsning skal være formålsdrevet og arbejdsfællesskaberne skal skabe værdi for borgeren.

Arbejdet foregår med afsæt i:

- Spor 2 i Direktionens Udviklingsspor (DUS) - ”God ledelse og en bæredygtig organisation”.

Formålet er:

- At styrke opgaveudvikling og opgaveløsning på tværs
- At udfordre eksisterende strukturer, processer og kultur

### Skanderborg Fællesskaberne vil sammen med Landsbyen Sølund

- Etablere en styregruppe som skal arbejde med
  - *At forventningsafstemme grundlaget for arbejdsfællesskabet*
  - *En afdækning af, hvad vi arbejder med i det store fællesskab, i mindre fællesskaber og lokalt.*
  - *At tydeliggøre roller og ansvar i indgåede arbejdsfællesskaber.*
  - *At arbejde målrettet og modigt med at udfordre eksisterende strukturer, processer og kultur*
  - *At udvikle tydelig og meningsskabende mødestruktur og -kultur, der sikre at møderne skaber mulighed for udvikling, evaluering, sparring og koordinering.*
  - *At styrke vidensdeling på tværs i forhold til metoder og tilgange.*

### Opfølgning

Styregruppen har ansvaret for den løbende opfølgning i ledergruppen og LMU.

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi:

- Følge op på resultaterne fra de etablerede arbejdsfællesskaber

# Forebyggelse og håndtering af sygefravær

Skanderborg Fællesskaberne vil i 2023 arbejde med forebyggelse og håndtering af sygefraværet.

Arbejdet foregår på baggrund af:

- Handlingsplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget af Byrådet 30. november 2022.

I arbejdet vil der være en opmærksomhed på, at udfordringerne ikke alene kan ses som særskilte lokale problematikker, men i høj grad skal ses og håndteres i sammenhæng med andre udfordringer og målsætninger, så som fastholdelse, rekruttering og god ledelse og bæredygtig organisation.

## Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- Arbejde med:
  - *At sikre et gode arbejdsmiljø, så vi kan fastholde og rekruttere medarbejdere*
  - *En ensartet og hensigtsmæssig håndtering af sygefravær - dette sikres ved at følge retningslinjerne for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune (3-7-14)*
  - *En fokuseret forebyggelse af sygefravær ved at adressere og forebygge problemer i medarbejdernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø, samt styrke medarbejdernes arbejde med at løse kerneopgaven.*
  - *Projektet ”Nye sundhedsveje i fællesskab”, hvor fokus er på forbedret sundhed for borgere og medarbejdere.*
  - *At italesætte sygefravær lokalt – synlighed omkring økonomiske muligheder ved en lavere fraværsprocent*
  - *Match ift. medarbejdere og borgergruppe – er man i det rigtige job – skal italesættes ved 3. måneders samtale*
  - *At rammerne og vilkår for arbejdet er tydeligt.*
- Arbejde hen imod:
  - *At have Skanderborg Kommunes bedste arbejdsmiljø*
  - *At der ledelsesmæssigt arbejdes fokuseret med retningslinjerne for håndtering af sygefravær (3-7-14)*
  - *At den forebyggende indsats fokuserer tydeligt på at nedbringe aktuelt sygefravær og afværge kendte risikofaktorer i arbejdsmiljøet.*
  - *Et fokus på tilstedeværelse og muligheder – frem for fravær og begrænsninger*
  - *En fleksibel arbejdsplads med kerneopgaven i højsædet*
  - *En reducere af fraværsprocenten i 2022 på 7,8% til 7% for hele organisationen i 2023. Samtidig skal de enkelte afdelinger også fastsætte lokale mål for sygefraværsprocenten, og der skal fokus på at iværksætte tiltag der udvikler en bæredygtig kultur i afdelingerne med et højt sygefravær.*
  - *En bæredygtig arbejdskultur, hvor arbejdspresset er passende og afstem ift. KAN og SKAL opgaver.*
- Samarbejde med:
  - *Medarbejdere, TRIO, lokalt MED-udvalg, arbejdsmiljøgruppen, ledergruppen, projekt- og arbejdsgrupper samt eksterne og interne samarbejdspartnere*

## Opfølgning

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- *Opfølgning vil ske i relevante fora eksempelvis ledergruppen, lokal MED-udvalg, TRIO, arbejdsmiljøgruppen, lokalt i afdelingerne og i nedsatte projektgrupper*
- *Følge op på reducere af sygefravær på organisations og afdelingsniveau*
- *Følge op på iværksætte tiltag omkring udvikling af kulturen*
- *Følge op på anvendelsen af retningslinjerne for håndteringen af sygefravær.*
- *Følge op på arbejdspresset lokalt i afdelingerne.*

- *Følge op på projektet "Nye sundhedsveje i fællesskab".*





## Fastholdelse og Rekruttering

Skanderborg Fællesskaberne vil i 2023 fortsat arbejde med og have et særligt fokus på fastholdelse og rekruttering.

Arbejdet foregår på baggrund af:

- Spor 7 og forandring 1, Budget 2022 – 2025 vedrørende Rekruttering og fastholdelse, der sigter på, at Skanderborg Kommune sammen med relevante samarbejdspartner skal opprioritere opgaven med rekruttering og fastholdelse
- Spor 7 i Budget 2023 – 2026 vedrørende Fastholdelse og rekruttering, hvor det pointeres, at hjørnестenen i vores velfærd er engagerede og kompetente medarbejdere. Dem er der lige nu stor kamp om. Det igangsatte arbejde vedrørende fastholdelse og rekruttering skal derfor fortsat prioriteres
- Handlingsplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget af Byrådet 30. november 2022.

Indsatserne vil blive prioriteret og afstemt ud fra de lokale udfordringer, forhold og handlemuligheder og de støttemuligheder og indsatser, der udgår fra HR i Skanderborg Kommune. Herunder de indsatser der prioriteres og igangsættes med afsæt i den politiske forandring fra Budget 2022 – 2025. Det er endvidere vigtigt, at udfordringerne ses og håndteres i sammenhæng med andre udfordringer og målsætninger. Dette er blandt andet udfordringer og mål vedrørende sygefravær og rammerne for at udøve god og bæredygtig ledelse.

### Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- Arbejde med:
  - *Profiling, hvor vi har fokus på de gode historier og videreformidling til relevante samarbejdspartnere – eksempelvis uddannelsesinstitutioner.*
  - *Opkvalificering af kompetencer, den rette faglighed og kvalitet i opgaveløsningen til gavn for de borgere, der modtager indsatser fra Skanderborg Fællesskaberne.*
  - *Skanderborg Fællesskaberne som en god og attraktiv arbejdsplads for nuværende og potentielle medarbejdere samt for studerende og elever.*
  - *Udviklingstiltag med inddragelse og involvering af borgere, pårørende, medarbejdere og samarbejdspartnere i relevante dele af processen.*
  - *Styrke introduktion af nye medarbejdere*
  - *En tydelig kommunikationsstrategi gældende for Skanderborg Fællesskaberne både internt og eksternt*
- Arbejde hen imod:
  - *En tydeliggørelse og en synlighed af, hvad Skanderborg Fællesskaberne står for som tilbud og arbejdsplads*
  - *At vi har en fagligkompetent personalegruppe, med mulighed for specialisering, som matcher Skanderborg Fællesskabernes tilbud*
  - *At vi fortsat har en godarbejdsplads hvor der er muligt at rekruttere og fastholde medarbejdere, og hvor vi har et øget fokus på kompetenceudvikling og intern jobrotation*
  - *En større tilfredshed og gennemsigtighed for alle implicerede parter*
  - *At vi benytter et struktureret introduktionsprogrammet – ”Den gode modtagelse”, og sikrer vidensdeling og læring fra erfarne medarbejdere via mentorordning.*
  - *En større viden om Skanderborg Fællesskaberne som tilbud og arbejdsplads*
- Samarbejde med:
  - *Borgere, pårørende, medarbejdere, TRIO, lokal MED-udvalg, arbejdsmiljøgruppen, eksterne og interne samarbejdspartnere*

## Opfølgning

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- *Opfølgning vil ske i relevante fora eksempelvis ledergruppen, lokal MED-udvalg, TRIO, arbejdsmiljøgruppen, lokalt i afdelingerne og i nedsatte projektgrupper.*
- *Følge op på arbejdet med organisationens hjemmeside og løbende sikre at indholdet er relevant, fængende og struktureret*
- *Følge op på organisationens profil på uddannelsesinstitutionerne så det er i overensstemmelse med vores hjemmeside.*
- *Følge op på arbejdet med en kommunikationsstrategi, herunder bl.a. arbejdet med hjemmeside, intranettet og LinkedIn.*
- *Følge op på rekrutteringsforløb og personalegennemstrømning også på enhedsniveau. Herunder opfølgning på antal fratrådte og tiltrådte medarbejdere.*
- *Følge op på pilotprojekt omkring introduktionsforløb med UCS 10.*
- *Følge op på projekt omkring introduktionsstillinger i samarbejde med Sølund*
- *Følge op på brugen af ”Den gode modtagelse” og gennemførelse af lokale evalueringer/justeringer af forløbene.*
- *Følge op på enhedernes aktiviteter i forhold til kompetenceudvikling.*

## God ledelse og bæredygtig organisation

For at udvikle Skanderborg Fællesskaberne og samtidig give plads til diversiteten i tilbuddene er det vigtigt med en tydelig ramme og retning for Skanderborg Fællesskaberne, så det sikres, at vi har en bæredygtig organisation.

God ledelse og bæredygtig organisation for Skanderborg Fællesskaberne forudsætter en bæredygtig arbejdskultur der bidrager til helheden og sammenhængen i opgaveløsningen omkring kerneopgave både på tværs af organisationen og i de enkelte tilbud, uden at vi overforbruger de tilstedeværende ressourcer.

For at opnå ambitionen om en bæredygtig organisation vil vi have et konstant fokus på at vores opgaveløsning skal give mening og have en direkte eller indirekte virkning for borgerne. Er det ikke tilfældet, skal vi holde op med at anvende ressourcer på opgaven (fx nedsatte arbejdsgrupper, mødeaktivitet eller proceskrav)

Arbejdet foregår med afsæt i:

- Socialpolitik og værdighedspolitik for ældreområdet og Byrådets vision "Mennesker møder mennesker" og spor 2 i Direktionens Udviklingsspor (DUS) - "God ledelse og en bæredygtig organisation".

### Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- *Arbejde med:*
  - *En tydelig og afstemt retning og ramme for udviklingen af Skanderborg Fællesskaberne der understøtter borgernes behov og livskvalitet, samt medarbejdernes trivsel.*
  - *Tydelige rammer for arbejdsopgaver. Dette understøtter, at vi effektivt hjælper borgerne og leverer kvalitet i opgaveløsningen.*
  - *Et velfungerende samarbejde i ledergruppen, arbejdsmiljøgruppe, lokalt MED-udvalg og TRIO der understøtter den bæredygtige arbejdskultur, og som arbejder sammen for at opnå virkning for borgeren og sætter borgeren i centrum for beslutninger og handlinger.*
  - *En optimal anvendelse af ressourcer, hvor vi samarbejder på tværs af fagligheder og tilbud.*
  - *En tydelighed omkring hvad der kendetegner ledelse i Skanderborg Fællesskaberne.*
  - *En vurdering af eget ledelsesspænd*
- *Arbejde hen imod:*
  - *Et arbejdsgrundlag for 2023, hvor der lokalt skal tages stilling til, hvordan man arbejder med udviklingsmålene og virkeliggørelsen af vision, mission og kerneopgaven.*
  - *En større tydelighed omkring roller og ansvar, når en opgave skal løses. Samt en større tydelighed omkring rammer for opgaver, herunder tidsrammer, processer og kompetencer.*
  - *Det skal være tydeligt i arbejdsmiljøgruppen, lokal MED-udvalg, TRIO og ledergruppens samarbejdet, at kerneopgaven er i fokus og sætter retning og at prioriteringer tydeligt er bundet op på løsningen af kerneopgaven.*
  - *At vi har modet til at arbejde tværfagligt og sætter vores egen faglighed i spil til gavn for helheden og sammenhængen i opgaveløsningen. Vi arbejder på tværs af tilbuddene og binder indsatserne sammen overfor borgerne.*
  - *At udvikle ledelse i Skanderborg Fællesskaberne i tråd med ledelsesgrundlagte for Skanderborg Kommune*
  - *Et afstemt ledelsesspænd, så der er mulighed for at udvikle opgaverne og understøtte medarbejderne. Dialogen omkring ledelsesspænd sker lokalt indenfor lokalområderne og tager afsæt i et dialogværktøj udarbejdet af Skanderborg Kommune.*

- *Samarbejde med:*
  - *Medarbejdere, lokal MED-udvalg, TRIO, arbejdsmiljøgruppen, ledergruppen, projekt- og arbejdsgrupper.*

### **Opfølgning**

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- *Følge op i Lokal MED-udvalg, ledergruppen og lokalt på personalemøder.*
- *Der følges løbende op på processen omkring*
  - *Udarbejdelse af et arbejdsgrundlag for 2023*
  - *Samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen, Lokal MED-udvalg, TRIO og ledergruppen*
  - *Samarbejdet på tværs af fagligheder og indsatser – hvor vi arbejder med nedsatte arbejdergrupper.*
  - *Ledelsesgrundlaget*
  - *Vurdering af ledelsesspænd – hvor dialogen sker lokalt indenfor lokalområderne og tager afsæt i et dialogværktøj udarbejdet af Skanderborg Kommune.*

## Faglig profil i Skanderborg Fællesskaberne

Skanderborg Fællesskaberne er en stor organisation, som er sammensat af mange forskellige tilbud inden for social- og handicapområdet i Skanderborg Kommune. Målgruppen for tilbuddene spænder bredt og har en stor variation - også indenfor de enkelte tilbud.

Borgerne tilknyttet Skanderborg Fællesskaberne har alle enten nedsat funktionsevne eller er psykisk sårbare - mange med yderligere udfordringer i form af flere samtidige problemstillinger.

Dette fordrer et kontinuerligt fokus på personalegruppens faglige profil. Den rette faglige profil og de rette faglige kompetencer vil sikre, at medarbejdere på alle niveauer og i alle funktioner kan løse deres kerneopgave på bedst mulig vis, hvilket vil være til gavn for borgerne tilknyttet Skanderborg Fællesskaberne. Der ønskes gennem dette kontraktmål at sætte fokus på fastholdelse og udvikling af Skanderborg Fællesskabernes faglige profil og de specialiserede faglige kompetencer, som kerneopgaven kalder på.

Arbejdet foregår med afsæt i:

- *Skanderborg Kommunes Socialpolitik, kommunens kvalitetsstandarder for området, kommunens vision "mennesker møder mennesker", udvalgte kulturforstærkere "del resurser og tænke nyt" samt spor 2 i Direktionens Udviklingsspor (DUS) - "God ledelse og en bæredygtig organisation".*

### Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- *Arbejde med:*
  - *Tydelighed og synliggørelse af Skanderborg Fællesskabernes faglige profil*
  - *Fastholdelse af nuværende faglige kompetencer*
  - *Tilpasning og udvidelse af faglige kompetencer i forhold til kerneopgavens behov*
  - *"Den gode modtagelse" og kvalificering af nye medarbejdere*
  - *Intern undervisning*
  - *Kompetenceløft af medarbejdere*
  - *Faglig sparring*
- *Arbejde hen imod:*
  - *At vi har den faglige profil og de faglige kompetencer, som kerneopgaven kalder på*
  - *Forankring af faglig viden og kunnen i hverdagens praksis*
  - *Et endnu højere niveau af kvalitet i løsningen af kerneopgaven*
  - *Øget borger/bruger tilfredshed*
  - *At vi sætter relevante interne kompetencer i spil - også på tværs af organisationen*
- *Samarbejde med:*
  - *Medarbejdere, TRIO, lokal MED-udvalg, arbejdsmiljøgruppen, ledergruppen, projekt- og arbejdsgrupper samt eksterne og interne samarbejdspartnere*

### Opfølgning

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne

- *Opfølgning vil ske i relevante fora eksempelvis ledergruppen, lokal MED-udvalg, TRIO, arbejdsmiljøgruppen, lokalt i afdelingerne og i nedsatte projektgrupper, hvor vi vil:*
  - *Følge op på arbejdet med organisationens hjemmeside og løbende sikre at indholdet er relevant, fængende og struktureret*
  - *Følge op på deltagelse i intern undervisning og kompetenceløft af medarbejderne*
  - *Følge op på at ny viden bruges i løsning af kerneopgaven*
  - *Følge op på effekten af de nye tiltage. Der skal der ved opstart af nye tiltag sættes mål som der er muligt at følge op på.*

## Psykiatriområdet

I et samarbejde mellem Skanderborg Fællesskaberne og Fagsekretariatet Sundhed, Omsorg og handicap vil vi arbejde med udvikling af psykiatriområdet.

Arbejdet foregår med afsæt i

- den 10-årige psykiatriplan og Skanderborg Kommunes Socialpolitik – herunder særligt strategien på socialpsykiatriområdet.

### Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Arbejde med den 10-årige psykiatriplan og dens betydning for vores indsatser i Skanderborg Kommune
- Arbejde for en stærkere kobling mellem de kommunale tilbud, erhvervslivet og foreningslivet.
- Styrke samarbejdet på tværs af kontrakt- og aftaleområdet med fokus på overgange og indsatser på psykiatriområdet, hvor vi har fokus på relevans af indsatser på tværs af kontrakt- og aftaleområder.
- Vi vil skabe tydelighed for vision og formål for center for frivillighed og fællesskab

### Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- Arbejde med:
  - *At vi leverer en indsats af høj faglig kvalitet dvs. at vi har et attraktivt og tilgængeligt tilbud hvor medarbejderne har de rette tværfaglige og specialiserede kompetencer.*
  - *At vi skaber muligheder for og priorer samarbejde med civilsamfundet*
  - *At vi skaber og bidrager til samarbejdet på tværs af kontrakt- og aftaler området for at styrke kvaliteten i tilbuddene.*
  - *At vi bidrager med kompetencer og ressourcer til at skabe gode ramme for den fremtidige drift og fællesskabet i pavillon 5.*
- Arbejde hen imod et tilbud:
  - *Der understøtter den enkeltes måde at leve et tilfredsstillende liv på med de udfordringer det måtte være*
  - *Hvor det er muligt at indgå i sociale relationer og fællesskaber*
  - *Med fokus på håb og drømme, samt muligheden for at opbygge en positiv identitet og overvinde stigmatisering*
  - *Hvor det er muligt at få gode og trygge oplevelser i fællesskaber*
  - *Der har fokus på inddragelse og medindflydelse for der igennem at skabe tryk for borgere og medarbejdere*
  - *Der sætter yderligere fokus på opkvalificering af medarbejderne kompetencer og opgaven i at facilitere samskabelsesprocesser*
  - *Hvor socialpsykiatrien bidrager med viden, og bringer deres kompetencer i spil i civilsamfundet*
  - *Hvor socialpsykiatrien via fællesskaber er med til at skabe øget velfærd til de andre brugere af huset*
- Samarbejde med:
  - *Borgerne, medarbejdere, TRIO, arbejdsmiljørepræsentanter, projekt- og arbejdsgrupper samt eksterne og interne, samarbejdspartnere.*

## Lokal opfølgning

Lokalt i Skanderborg Fællesskaberne vil vi

- *Løbende følger op på det samarbejde der er internt i huset samt vision og formål for huset*
- *Løbende følge på flytningen af Aktivitets- og hverdagsrehabilitering til pavillon 5 på Sølund.*
- *Følge op på opkvalificering af medarbejdernes kompetencer*
- *Følge på samarbejdet på tværs og*

