

Udviklingskontrakt for 2020 for Bostederne Skanderborg

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser, 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 på aftaleområdet/i kontraktområdet, dialog med andre fagområder og fælles dialoger i chefgrupperne på ældre og handicapområdet.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS. Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker, politiske beslutninger og DUS spor de enkelte mål knytter sig til. Endvidere vil DUS blive dagsordenssat i tværgående og lokale sammenhænge med henblik på, at udviklingssporene bliver tænkt ind og omsat i indsatserne på området.

Via dagsordenssætning i de forskellige lokale og fælles mødefora på ældre og handicapområdet 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.

De lokale mål i 2020

De 3 lokale kontraktmål er overordnet set gengangere fra sidste år, hvor der dog er sket en tilretning/justering i forhold til, hvor vi er med målene i dag, og hvor vi er på vej hen.

For de 2 første lokale mål - **Neuropædagogik** og **Sundhed** - gælder, at der kræves lang tid og vedvarende opmærksomhed og understøttelse for at opnå en implementering, som indlejrer sig i organisationens kultur.

For det 3 mål - **Frivillighed** - er det et spørgsmål om at nå dertil, at frivilligheden er en del af organisationen og at samarbejdet mellem foreningen for frivillige ved Bostederne Skanderborg, borgere og medarbejdere bliver en naturlig del af dagligdagen.

Fælles kontraktmål 2020 på ældre og handicapområdet

Endvidere vil vi i samarbejde med de øvrige kontraktområder på ældre og handicapområdet samt Fagsekretariatet Ældre og Handicap arbejde med fælles tværgående udviklingsmål, der indgår i udviklingskontrakterne på området.

Fælles mål på tværs af ældre og handicapområdet:

- Rekruttering og fastholdelse af personale på ældre, handicap og socialpsykiatriområdet
- Etablering af OmrådeMED udvalg på henholdsvis ældreområdet og handicap- og socialpsykiatriområdet

Fælles mål på tværs af handicapområdet:

- Helhedsplan for handicapområdet

Konsolidering og fortsat udvikling af det neuropædagogiske arbejdsgrundlag.

At sikre fastholdelse og udvikling af den neuropædagogiske og neuropsykologiske viden, som det pædagogiske personale og det tekniske og administrative personale har fået gennem den neuropædagogiske/psykologiske diplom uddannelse for pædagogerne og AMU uddannelsen i samme, for det tekniske og administrative personale. Dette for vedvarende, at højne den pædagogiske indsats, til gavn for alle borger tilknyttet Bostederne Skanderborg. Formålet er, at borgerne oplever større livskvalitet, på baggrund af kvalificeret faglig hjælp og vejledning i dagligdagen.

Politisk ramme: Retningslinjer for efter- og videreuddannelse

Direktionens Udviklingsspor: Mennesker møder mennesker + det fælles vi.

Målet er et lokalt mål for Bostederne Skanderborg

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<p>Al pædagogisk personale samt øvrige faggrupper, der har direkte kontakt med borgerne, i deres daglige arbejde, er involveret i og bidrager til den neuropædagogiske arbejdstilgang.</p> <p>Der er frikøbet 2x15 timer til primært neuropædagogisk konsulentbistand, rundt i hele organisationen.</p> <p>Ledelse er involveret på det organisatoriske og det understøttende niveau.</p> <p>Administrationen understøtter vedligeholdelsen af det digitale platform, til bl.a. vidensbanken</p>	<p>De specialuddannede neuropædagogiske konsulenter har, i samarbejde med de enkelte daglig ledere, ansvaret for, at sikre udvikling og implementeringen af den neuropædagogiske viden, i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Gennem efteruddannelse af nyansatte, vil vi sikre at alle er opdateret på den neuropædagogiske viden.</p> <p>Benytte eksisterende vidensbank, som kan tilgås af alle medarbejdere og bliver holdt ajour og redigeret, af de specialpædagogiske konsulenter og administrationen.</p>	<p>De specialpædagogiske konsulenter skal bl.a. arbejde med, at understøtte udfærdigelsen af udviklingsbeskrivelser – statusbeskrivelser og neuropædagogiske screeninger.</p> <p>Daglig lederne sørge for, at den neuropædagogiske vinkel altid er med, i det daglige arbejde, men også i udarbejdelsen af statusbeskrivelser og udviklingsmål for borgerne.</p> <p>Vi laver aftale med VIA Aarhus, omkring efteruddannelse af nyansatte.</p> <p>Vedligeholde og ajourføre den digital platform (vidensbank) på fælles drev, til vidensdeling medarbejder imellem</p>	<p>At personalet har en opdateret faglig viden, som gør at borgerne bliver støttet og vejledt på baggrund af konkret viden, om den enkelte borgers udviklings niveau og hjerneskader, således at borgeren bliver støttet bedst muligt, i alle livets forhold.</p> <p>-at der ikke bliver lavet mål eller iværksat indsatser, som borgeren ikke kan honorere.</p> <p>-at borgene oplever en større grad af livsduelighed, selvværd og meningsfuldt livsindhold.</p> <p>At medarbejderne oplever: At man er godt rustet til at yde den bedste indsats, når de møder udfordringer i det daglige arbejde, med at understøtte og vejlede borgerne.</p> <p>At neuropædagogikken bliver omsat til synlig læring, som er med til løbende at udvikle indsatserne i det daglig arbejde.</p> <p>At der bliver en sammenhængende og fælles forståelse, af den samlede pædagogiske indsats ved Bostederne Skanderborg.</p>	<p>Ledelsen og de specialpædagogiske konsulenter, har i fællesskab med LMU, ansvaret for at følge op på, at den erhvervede viden bliver brugt i det daglige arbejde og kan ses i de handleplaner og indsatsmål der bliver lavet for den enkelte borger.</p> <p>Ultimo 2020, vil der blive foretaget en kvalitativ interview af personerne i fokusgruppen, som består af udvalgte borger, fra hele organisationen.</p> <p>Spørgsmålene vil være i harmoni med spørgsmålene fra 2019, således at der kan foretages en løbende sammenligning og fokus på udvikling.</p> <p>Emnerne vil være; borgerens faktiske oplevelse af ændringer i pædagogisk tilgang og dermed ændring i de mål og eller den hjælp borgeren får og måden den bliver leveret på.</p> <p>De overordnede konklusioner og læring, bygger på borgernes fortællinger og vil blive brugt, i de enkelte enheder, men også til generel læring på tværs i organisationen, gennem arbejdet i bl.a. LMU og i ledergruppen.</p> <p>Der udarbejdes en samlet rapport for de 3 lokale kontraktmål, bestående af narrativer fra interviewene og efterfølgende mulige konklusioner.</p>

Fortsat udvikling og understøttelse af en sundhedskultur i organisationen

At fastholde og videreudvikle den gode trivsel på bostederne Skanderborg, for både tilknyttede borger og Personale, således der er en generel bæredygtig kultur omkring mental og fysisk sundhed. Flere sunde/aktive sociale fællesskaber for borgerne der er tilknyttet Bostederne Skanderborg.

Politisk ramme: Sundhedspolitikken

Direktionens udviklingsspor: Mennesker møder mennesker + det fælles vi.

Målet er et lokalt mål for Bostederne Skanderborg

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<p>Ledelse – medarbejdere – borger og frivillige</p> <p>Eksterne samarbejdspartner – AOF – Idrætsforeninger – sundhedsordningen for medarbejdere – diætister for borgerne – KOL konsulent m.m.</p> <p>Sagsbehandler for de enkelte borgere.</p> <p>En sundhedsudvalg, bestående af medarbejder og borger, vil stå for at arrangere en mini- sundhedsdag, a la den i 2019.</p>	<p>Fortsat sætte borgernes sundhed og trivsel på dagsordenen til personalemøder i alle enheder ved Bostederne Skanderborg.</p> <p>Holde fokus på, at borgernes døgnrytmeskema indeholder sundhedsaspektet.</p> <p>På baggrund af de erfaringer og ideer der blev frembragt på sundhedsdagen i september 2019, vil der, så vidt det er muligt, blive igangsat samvær og aktiviteter efter borgernes ønsker.</p> <p>Lave endnu en Mini-sundhedsdag i 2020, med fokus på den mentale sundhed, men også den fysiske sundhed. Det dobbelte KRAM.</p> <p>Ledelsen – AMR og LMU systemet, skal alle være understøttende elementer i at skabe en sundere arbejdsplads, hvor der fortsat også er fokus på de medarbejdere der er ”langtidsfriske” frem for sygefraværet</p>	<p>I samtalerne med borgerne, vil der være ekstra opmærksomhed på, hvordan den fysiske og psykiske trivsel er og derefter understøtte, at den enkelte borger får den nødvendige støtte og hjælp, til at forbedre sundhed og trivsel. Dette kan være i form af at iværksætte fysiske aktiviteter, eller formidle kontakt til bl.a. AOF – Idrætsforeninger m.m., evt. i samarbejde med frivillige.</p> <p>Finde motivationsfaktorer, med baggrund i den neuropædagogiske viden, for en sundere livsstil, igennem samtaler med borgerne omkring bl.a. sund kost m.m..</p> <p>Sundhed og trivsel, skal fortsat være en del af og indarbejdet i de enkelte enheders arbejdsgrundlag.</p> <p>Fokus på fremmøde frem for fravær</p> <p>Fokus på arbejdsmiljø og samarbejdskultur</p> <p>Arrangere en mini- sundheds dag a la den i september 2019</p>	<p>At borgene oplever: Større fokus på den generelle trivsel hos borgerne i organisationen. At den mentale sundhed, er et pædagogisk fokus, kombineret med den fysiske sundhed, gennem de sociale- og fysiske aktiviteter, man kan deltage i. Sundere kost vaner. Flere fysiske aktiviteter. Færre ryger blandt borgerne.</p> <p>At medarbejderne oplever: Større fokus på egen sundhed, men også især en større fokus på borgernes sundhed og trivsel.</p> <p>En bæredygtig arbejdskultur og hermed en nedsættelse af stressfaktorer. Færre sygedag Færre ryger blandt personalet.</p>	<p>Opfølgningen vil ske på statusmøder for borgerne sammen med sagsbehandler.</p> <p>Ultimo 2020, vil der blive foretaget en kvalitativ interview af personerne i fokusgruppen, som består af udvalgte borger, fra hele organisationen.</p> <p>Spørgsmålene vil være i harmoni med spørgsmålene fra 2019, således at der kan foretages en løbende sammenligning og fokus på udvikling.</p> <p>Emnerne vil være; borgerens faktiske oplevelse deres livskvalitet og af ændringer i aktiviteter og fysisk og psykisk velbefindende.</p> <p>De overordnede konklusioner og læring, bygger på borgernes fortællinger og vil blive brugt, i de enkelte enheder, men også til generel læring på tværs i organisationen, gennem arbejdet i bl.a. LMU og i ledergruppen.</p> <p>Derud over skal der følges op gennem MUS, sygefraværssamtaler – fælles AMR og sygefraværs statistik</p> <p>Der udarbejdes en samlet rapport for de 3 lokale kontraktmål, bestående at narrativer fra interviewene og efterfølgende mulige konklusioner.</p>

Frivillighed ved Bostederne Skanderborg

Understøtte venskabsforeningen for frivillige ved Bostederne Skanderborg, således at borgene tilknyttet organisationen, får gode oplevelser og aktiviteter, som de ellers ikke ville få, enten sammen med frivillige eller ved selv at være frivillig.

Politisk ramme: Socialpolitikken strategi for frivilligt socialt arbejde og Kulturpolitikken.

Direktionens Udviklingsspor: Mennesker møder mennesker, Det fælles vi og Folkestyret.

Målet er et lokalt mål for Bostederne Skanderborg

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<p>Ledelse – Administrationen- medarbejder- borger/pårørende og de frivillige. Konsulenter fra socialstyrelsen Frivillig koordinator i Skanderborg kommune.</p>	<p>Vi vil indgå i samarbejdet med Venskabsforeningen, således at borgerne til dels får den tilknytning til frivillige som der er behov for, samt selv deltager som frivillige eller indgår i forskellige foreninger m.m.</p> <p>Formidle omkring samarbejde mellem foreningen og Bostederne Skanderborg</p> <p>Understøtte foreningen i bestyrelsesarbejdet og på det praktiske plan. Understøtte foreningen i det administrative arbejde.</p>	<p>Det pædagogiske personale vil, i samarbejde med frivillige foreningen, formidle og understøtte de frivillige der er tilknyttet organisationen. Dels ved at finde det rigtige match og ved at hjælpe borgerne, med selv at indgå som frivillige/aktive borger.</p> <p>Vi vil stille lokaler til rådighed for bestyrelsesarbejdet og understøtte omkring det praktiske ved deres arrangementer m.m.</p> <p>Vi vil understøtte frivilligforeningen i at skabe et netværk for frivillige.</p> <p>Ledelsen for Bostederne Skanderborg, vil sammen med frivillig koordinator, lave statistisk materiale, som indeholder opgørelse over udviklingen af antal frivillige i organisationen</p>	<p>At borgerne oplever: At der er et godt samarbejde mellem de frivillige i "Venskabsforeningen for frivillige" og medarbejderne, således at borgenes ønsker for oplevelser og aktiviteter med frivillige, bliver til gavn og livskvalitets forøgelse for dem.</p> <p>At borgerne oplever, at de evt. selv kan indgå i frivilligarbejdet for andre og i foreninger.</p> <p>At borgerne bliver en større del af samfundet, bl.a. gennem forskellige foreninger og får relationer der går ud over Bostederne Skanderborg.</p> <p>At medarbejderne oplever: At de frivillige kan være et godt supplement, til det pædagogiske arbejde de selv udfører.</p> <p>Andre borger oplever: At der skabes mulighed for, at mennesker i det omkringliggende samfund, for kendskab til og oplevelser med borger der er udviklingshæmmede.</p> <p>At der bliver skabt en sund frivilligheds kultur i tilknytning til bostederne Skanderborg.</p>	<p>Hele projektet omkring foreningen af frivillige ved Bostederne Skanderborg, vil løbende blive evalueret af ledelsen, i samarbejde med bestyrelsen for venskabsforeningen og den tilknyttede koordinator/konsulent.</p> <p>Dette vil ske ved opfølgning på statistik og ved indsamling af respons fra borger, de tilknyttede frivillige og personalet i de forskellige enheder</p> <p>Løbende evaluering mellem Personalegrupperne og frivilligkoordinator.</p> <p>Der vil ske en evaluering sammen med Socialstyrelsen, speciel med henblik på de midler som de har bevilliget til foreningen.</p>

Rekruttering og fastholdelse af personale på ældre, handicap og socialpsykiatriområdet

Vi vil systematisk og koordineret arbejde med rekruttering og fastholdelse, så vi i videst muligt omfang sikrer:

- At der er de nødvendige kompetencer, den rette faglighed og kvalitet i opgaveløsningen til gavn for de borgere, der modtager indsatser fra de kommunale tilbud.
- At Skanderborg Kommunes ældre og handicapområde opleves som en attraktiv arbejdsplads for både nuværende og potentielle medarbejdere samt for de studerende og elever, der har en del af deres uddannelsesforløb i de kommunale tilbud.

Politisk ramme: Forandring fra Budget 2020 – Rekruttering og fastholdelse af personale på ældreområdet og Socialpolitikens fokus på et stærkt fagligt fundament i de kommunale tilbud og indsatser.

Direktionens Udviklingsspor - det tværgående tema: Det fælles Vi – tværgående arbejdsfællesskaber og bæredygtig arbejdskultur.

Målet er et fælles mål på hele ældre og handicapområdet. Det forventes, at målet vil være flereårigt.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben, Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed samt Økonomistaben. 	Vi vil arbejde med: <ul style="list-style-type: none"> • Etablering af et overblik og afdækning af udfordringen på kort og lang sigt. 	Vi vil: <p>A: Sikre af vi systematisk kan indhente relevante kvantitative data vedrørende medarbejderne på ældre og handicapområdet – herunder eksempelvis alderssammensætning, til- og afgang mv.</p> <p>B: Nedsætte en arbejdsgruppe, der skaber et overblik over nuværende og kommende indsatser og initiativer.</p>	<p>A: en systematik/en model, som gør at vi løbende kan følge udviklingen via indhentning af sammenlignelige data.</p> <p>A: et tydeligere billede af udfordringen på både kort og lang sigt.</p> <p>B: et fælles overblik over indsatser og initiativer, der vedrører rekruttering, fastholdelse og uddannelse.</p>	Chefgrupperne vil sammen med HR staben og Beskæftigelse og Sundhed vil på baggrund af overblikket og de indhentede data: <ul style="list-style-type: none"> • drøfte og prioritere relevante indsatsområder, organisering af opgaven mv., og vil på baggrund af dette igangsætte en udarbejdelse af et kommissorium, der sætter rammen og retningen for arbejdet.
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben og Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed. 	Vi vil arbejde med organisering og etablering af opgaven.	Vi vil udarbejde et kommissorium for opgaven. Her benyttes den fælles skabelon for kommissorier på ældre og handicapområdet.	Et kommissorium der fastlægger rammer, prioriterede indsatsområder og organisering – herunder roller og ansvar (opgaveejere, styregruppe, opgaveleder, arbejdsgrupper mv.)	Kommissoriet godkendes i chefgrupperne på ældre og handicapområdet.
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben og Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed. 	Vi vil arbejde med de indsatsområder, der er prioriteret i det vedtagne kommissorium.	Vi vil: <ul style="list-style-type: none"> • arbejde med prøvehandlinger. • arbejde med udvikling og forbedring af vores eksisterende indsatser og praksis. • Være nysgerrige, opsøgende og åbne for erfaringer fra andre offentlige og private arbejdspladser. • Tage initiativ til samarbejde med faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og andre relevante aktører. 	<ul style="list-style-type: none"> • At vi har identificeret og afprøver indsatser, der kan medvirke til at styrke rekrutteringen og fastholdelsen af medarbejdere. • At vi har et fælles overblik og koordinerer vores indsatser. 	<p>3. kvartal 2020: Chefgrupperne vil sammen med HR staben og Beskæftigelse og Sundhed få en orientering fra styregruppe/opgaveejere og drøfte status.</p> <p>4. kvartal 2020: Chefgrupperne vil sammen med HR staben på baggrund af status og drøftelse justere kontraktmålet med henblik på, at målet videreføres i kontrakt 2021.</p>

Etablering af OmrådeMED udvalg på henholdsvis ældreområdet og handicap- og socialpsykiatriområdet

Vi vil:

- etablere to OmrådeMED udvalg – et på ældreområdet og et på handicap- og socialpsykiatriområdet
- udvikle de to OmrådeMEDudvalgs rolle og formål for herigennem at skabe gode rammer for et bæredygtigt MED samarbejde, der kan medvirke til løsning af kerneopgaven.

Politisk ramme: *Socialpolitikkenes fokus på et stærkt fagligt fundament i de kommunale tilbud og indsatser.*

Direktionens Udviklingsspor – det tværgående tema: *Det fælles Vi – tværgående arbejdsfællesskaber og bæredygtig arbejdskultur.*

Målet er et fælles mål på hele ældre og handicapområdet.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<ul style="list-style-type: none"> • Formandsskaberne fra de lokale MEDudvalg. • TR og AMR. • Eksisterende OMU på ældre og handicapområdet. 	<p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med at opdele det nuværende OmrådeMED udvalg i to OmrådeMED udvalg – et på ældre området og et på handicap- og socialpsykiatriområdet. 	<p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejde oplæg til HMU vedrørende sammensætning af OmrådeMEDudvalgene • Gentænke rolle og opgaver for de to OmrådeMEDudvalg med afsæt i ny MEDaftale, der forventes godkendt den 20. februar 2020. • Inddrage HR med henblik på kvalitetssikring af processen og eventuelt facilitering af møder, workshops mv. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beslutningsgrundlag til HMU vedrørende sammensætning af de nye OmrådeMEDudvalg. • Fastlagte rammer for de to OmrådeMEDudvalgs rolle og opgaver. • Forretningsordner og årshjul godkendt i de to nye OmrådeMEDudvalg 	<p>De nyetablerede OmrådeMEDudvalg følger op på målet i efteråret 2020 via en fælles drøftelse og vurdering i de enkelte udvalg af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er der en tydelig beskrivelse af rolle og formål? • Opleves arbejdet i udvalget meningsfyldt og værdiskabende? • Medvirker udvalget til løsningen af kerneopgaven? • Er der et stabilt fremmøde?

Helhedsplan for Handicapområdet

En tydelig og afstemt retning og ramme for udviklingen af den fremtidige kapacitet og indsats på handicapområdet skal understøtte borgernes behov, efterspørgsel, livskvalitet og mulighed for selvstændighed. Dette vil vi sikre via et fortsat fokus på kapacitetstilpasning, styring, økonomisk bæredygtighed, udvikling af den faglige tilbudsvifte og kvalitet og samarbejde mellem myndighed og tilbud samt tilbuddene imellem.

Byrådet har vedtaget følgende forandring, der sætter rammen og retningen for vores indsats i 2020: ”Der udarbejdes en samlet vision og strategi for udviklingen af Skanderborg Kommunes tilbud på handicapområdet. Der skal sættes en ny retning på handicapområdet, så det sikres, at Skanderborg Kommune udnytter sin kapacitet på området optimalt samtidig med, at kommunen fortsat indgår i en tværkommunal forpligtelse vedrørende udbud af specialiserede pladser inden for området”.

Med afsæt i denne forandring og den kapacitetsanalyse, der er udarbejdet i 2018 og 2019, vil vi i 2020 arbejde med grundlaget for og formuleringen af et udkast til en vision og strategi, der kan danne grundlag for en politisk beslutning, og som kan være retningsgivende for udviklingen af området – både strategisk og i den daglige praksis.

Politisk ramme: Forandring fra Budget 2020 – Helhedsplan på handicapområdet.

Direktionens Udviklingsspor: Vores relationer til folkestyret – herunder særligt, at vi sikrer, at Byrådets vision, politikker og standarder bliver til virkelighed for borgeren.

Målet er et fælles mål på handicapområdet.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
Opgaven er forankret hos kontraktcheferne på handicapområdet og i Fagsekretariatet Ældre og Handicap, der alle leverer ressourcer til arbejdet.	Tilvejebringe et beslutningsgrundlag for en vision og strategi for handicapområdet i Skanderborg Kommune.	<p>A: Gennemføre interne faglige og ledelsesmæssige drøftelser med henblik på en fælles afklaring på handicapområdet.</p> <p>B: Planlægge og udarbejde udkast til en tids- og procesplan</p> <p>C: Gennemføre processen på baggrund af politisk beslutning om tids- og procesplan.</p> <p>C: Inddrage relevante lokale, regionale og nationale interessenter.</p> <p>C: Indsamle og analysere data vedrørende målgrupperne, fagfaglige forhold, økonomi mv.</p> <p>D: Arbejde med formulering af vision og strategi</p>	<p>A: En fælles forståelse af ønsket retning og ramme for kontraktchefer, ledelsen i fagsekretariatet og direktøren på området.</p> <p>B: Et udkast til en tids- og procesplan, der skal godkendes i Socialudvalget</p> <p>C: En afklaring af behov, udfordringer, mulige udviklingsperspektiver samt driftsmæssige muligheder og konsekvenser.</p> <p>D: Et udkast til vision og strategi, der kan danne grundlag for en politisk beslutning, og som angiver en tydelig retning og ramme for udviklingen af handicapområdet.</p>	<p>Chefgruppen følger op på de månedlige møder. Det foregår i henhold til tids- og procesplan godkendt af Socialudvalget.</p> <p>Ultimo 2020 vil chefgruppen i fællesskab drøfte og vurdere, om der skal udarbejdes et revideret mål for 2021.</p>