

# REFERAT Handicaprådet d. 03-10-2024

**Mødedato** Torsdag d. 03. oktober 2024 kl. 16:00

**Mødested** Ørbæklund, Ørbæklund 1, 7330 Brande - Konferencerum

**Mødedeltagere** Janie Rasmussen, Steffen Davidsen, Birthe Sørensen, Annette Mosegaard, Henrik Engedahl, Anton Rasmussen, Ulla Wernberg-Møller, Tina Ostensen, Eddie Sørensen, Maria Simonsen, René Falk Kristensen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden, referat og konstatering af fraværende medlemmer.....	3
Oplæg og rundvisning af Center for Psykiatri og Udvikling herunder Ørbæklund.....	4
Evaluering af FrivilligFejring herunder uddeling af Handicapprisen.....	5
Nye sagsbehandlingsfrister Socialafdelingen.....	6
Revidering af serviceniveaubeskrivelser og kvalitetsstandarder for Center for Rådgivning og Mynd	12
Orientering om Handicaprådets budget 2024.....	14
Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategi Socialafdelingen.....	15
Status Struktur- og Udviklingsplan.....	18
Orientering til Handicaprådet.....	23
Evaluering af mødet.....	25

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden, referat og konstatering af fraværende medlemmer**

27.69.48-A00-1-24

## **Beslutning**

Afbud: Steffen Davidsen, Hanne Højgaard Jensen deltog som suppleant.

Dagsorden: Godkendt.

Referat: Godkendt.

## **Behandlingsforløb**

## **Tidligere udvalgsbeslutninger**

## **Indstilling**

Formanden indstiller, at

- Handicaprådet godkender referatet af den 29. august 2024.
- Handicaprådet godkender dagsorden.
- Handicaprådet konstaterer fraværende medlemmer.

## **Sagsfremstilling**

## **Budgetmæssige konsekvenser**

## **Punkt 2: Oplæg og rundvisning af Center for Psykiatri og Udvikling herunder Ørbæklund**

27.69.48-A00-1-24

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Handicaprådet takker Linda Engelbreth for hendes meget fine rundvisning af Ørbæklund, og udtrykker samtidig stor anerkendelse om centrets store arbejde.

### **Behandlingsforløb**

Handicaprådet 3. oktober 2024

### **Tidligere udvalgsbeslutninger**

### **Indstilling**

Socialchefen indstiller, at

- Handicaprådet tager oplæg og rundvisning til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Handicaprådet besluttede på rådets møde den 30. marts 2023, at de ønsker at afholde enkelte rådsmøder decentralt på Ikast-Brande Kommunes institutioner.

Rådets møde den 3. oktober 2024 afholdes på Ørbæklund. Mødet indledes med et oplæg omhandlende hvad der optager Center for Psykiatri og Udvikling herefter rundvisning på Ørbæklund.

### **Budgetmæssige konsekvenser**

## **Punkt 3: Evaluering af FrivilligFejring herunder uddeling af Handicapprisen**

27.69.48-A00-2-24

### **Beslutning**

Janie Rasmussen indledte evalueringen stor begejstring omkring arrangement samt deltagelse i arbejdsgruppen omkring planlægningen af FrivilligFejring. Hun gav derefter ordet frit til medlemmerne af rådet.

Handicaprådet er meget enige om, at FrivilligFejring var et meget vellykket arrangement, der var en positiv stemning i rummet, arrangementet fulgte tidsplanen og synes generelt at det var meget spændende, at sidde på tværs af frivillige, råd, organisationer mv.

Handicapprisen fik mere ”taletid”, og markeret på en mere anerkendende måde.

Handicaprådet anbefaler, at Handicapprisen forbliver som en del af FrivilligFejring, og afvikles hvert 2. år.

### **Behandlingsforløb**

Handicaprådet 3. oktober 2024

### **Tidligere udvalgsbeslutninger**

### **Indstilling**

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- Handicaprådet evaluerer FrivilligFejring.

### **Sagsfremstilling**

Handicaprådet besluttede i 2024 at Handicapprisen skulle uddeles i forbindelse med FrivilligFejring.

Rådet evaluerer arrangementet, samt drøfter om uddeling af Handicapprisen fortsat skal være en del af FrivilligFejring.

### **Budgetmæssige konsekvenser**

## **Punkt 4: Nye sagsbehandlingsfrister Socialafdelingen**

27.69.04-G01-7-23

### **Beslutning**

Ulla Wernberg-Møller orienterede indledningsvist om de nye sagsbehandlingsfrister Socialafdelingen.

Handicaprådet anbefaler de nye sagsbehandlingsfrister.

### **Behandlingsforløb**

Handicaprådet 3. oktober 2024

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 6. november 2024

Økonomi- og Planudvalget 12. november 2024

Byrådet 18. november 2024

### **Tidligere udvalgsbeslutninger**

### **Indstilling**

Direktøren for Voksenområdet indstiller, at

- forslaget om de nye sagsbehandlingsfrister godkendes.

### **Sagsfremstilling**

Socialafdelingen har lavet et forslag til nye sagsbehandlingsfrister på udvalgte bestemmelser i serviceloven.

Kommunalbestyrelsen skal behandle ansøgninger om hjælp hurtigst muligt. Kommunalbestyrelsen skal på de enkelte områder fastsætte frister for, hvor lang tid der må gå fra modtagelsen af en ansøgning til afgørelsen skal være truffet. Det fremgår af Retssikkerhedslovens § 3.

I Socialafdelingen er der allerede fastsat sagsbehandlingsfrister for de bestemmelser, hvor der ikke i forvejen er en lovfastsat frist.

I Socialafdelingen har vi af egen drift fulgt op på, om vores sagsbehandlingsfrister bliver overholdt. Status er, at der i over 50 % af sagerne sker overskridelse af sagsbehandlingsfristerne. I skema 1 herunder fremgår en oversigt over, hvor mange sager, der bliver afgjort indenfor tidsfristen, delt op på sagstyper.

Når de allerede vedtagne sagsbehandlingsfrister ikke overholdes, skal kommunalbestyrelsen revurdere, om sagsbehandlingsfristerne er realistiske, eller om disse skal revideres.

Det anbefales, at der fastsættes nye tidsfrister for de sager, hvor overskridelsen af sagsbehandlingen skyldes forhold, der ikke har noget med myndighedsafdelingens egne ressourcer at gøre. Der er tale om sagsforløb, hvor de tidligere

sagsbehandlingsfrister ikke er realistiske at overholde på baggrund af f.eks. ventetider på lægefaglig dokumentation, afsøgning af botilbud, mv. Dette uddybes i nedenstående skema, hvor de enkelte forslag er oplistet, sammen med en baggrund for forslagene om udvidet sagsbehandlingsfrist.

Det anbefales, at sagsbehandlingsfristerne tilpasses den reelle sagsbehandlingstid, af hensyn til borgere og samarbejdspartnere, der dermed får et mere realistisk billede af sagsbehandlingens forløb.

Den konkrete anbefaling til øgede sagsbehandlingsfrister fremgår af skema 2, 2. kolonne: "Foreslået sagsbehandlingstid".

Oversigt over A- og B sager:

A sager er en kategori af sager, som indeholder bestemmelserne:

- Tilbud om gruppebaseret hjælp og støtte
- Tilbud om individuel tidsbegrænset hjælp og støtte
- Akutordning
- Afløsning og aflastning
- Socialpædagogisk støtte
- Ledsagerordning
- Kontaktperson for døvblinde
- Merudgiftsydelse
- Tilbud af behandlingsmæssig karakter
- Beskyttet beskæftigelse
- Aktivitets- og samværstilbud
- Kompenserende specialundervisning for voksne

B sager er en kategori af sager, som indeholder bestemmelserne:

- Borgerstyret Personlig Assistance
- Midlertidigt botilbud
- Længerevarende botilbud

i 2023 blev 45,2% af alle A sager og 39,5% af alle B sager afgjort indenfor fristen.

VISO-forløb:

VISO bistår blandt andet kommuner, borgere og kommunale tilbud med viden og vejledende specialrådgivning i de mest specialiserede og komplicerede enkeltsager om hjælp og støtte på det sociale område og specialundervisningsområdet.

VISO bistår også kommuner med vejledende udredning af borgere i de få mest sjældent forekommende specielle og komplicerede enkeltsager om hjælp og støtte, hvor den fornødne ekspertise ikke kan forventes at være tilstede i den enkelte kommune eller i regionens tilbud på det sociale område og vedrørende specialundervisning og specialpædagogisk bistand.

VISO kan kontaktes på flere måder, men i de tilfælde hvor kommunen skal beslutte om VISO skal inddrages i en borgersag, har kommunen en kompetence til at afvise at kontakte VISO. Det betyder, at kommunen træffer afgørelse om ikke at inddrage VISO. Vi skal i Ikast-Brande Kommune have en sagsbehandlingsfrist for denne afgørelse. I skema 2 under 2. kolonne er der indsat et forslag til sagsbehandlingsfristen.

Skema 1: Sagsbehandlingstid: 2023

Sagstype	Antal borgersager	Antal sagsbehandlingsdage i alt	Uger pr. borgersager i gennemsnit	Overholdelse af sagsbehandlingstider
A sager	266	20.982	11,3	45,2 %
B sager	43	5.203	17,3	39,5 %

Skema 2: Oversigt over foreslået sagsbehandlingsfrist samt begrundelse for ændring:

	Sagsbehandlingsfrist i dag	Foreslået sagsbehandlingsfrist	Begrundelse fra administrationen
Ny bestemmelse i serviceloven:	Ingen vedtaget frist indtil nu.	8 uger	At fastlægge den samme sagsbehandlingsfrist for § 85a som i dag gælder for § 85.
Service lov § 85a			
A-sager*	8 uger	Fortsat 8 uger for A-sager, foruden § 100.  12 uger for Servicelovens §100	Begrundelse for øgning af sagsbehandlingstiden for §100:  1. Når borgerne sender ansøgningen/opfølgningen ind, skal rådgiver i Myndighed følge op på, om der er de oplysninger, der skal bruges for at vurdere ansøgningen/opfølgningen. Ofte mangler der oplysninger i sagen,

hvorefter rådgiver må bede borger indhente det der mangler. Da det er borgere, der er hårdt ramt på funktionsniveauet, kan dette tage længere tid.

a. Ved nye ansøgninger skal der indkaldes til VUM og indhentes lægeoplysninger.

2. Det viser sig ofte i processen nødvendigt at indhente oplysninger fra læge/behandler, hvilket tager 4 uger og nogle gange længere tid, fordi lægerne har lange svartider. Dertil kommer, at de indhentede attester ikke altid er anvendelige. Sagsbehandleren må i disse tilfælde sende en ny anmodning afsted.
3. Beregninger af udgifterne og det at finde statistik og argumentationerne for/imod tager lang tid. Her kan henvises til eksemplerne med beregning af forbrug af tandpasta, sæbe, toiletpapir mm.

B-sager

12 uger

16 uger

Bostedsområdet:

Ved ansøgninger om botilbud skal der foretages en omfattende udredning af borger (en såkaldt VUM-udredning: Voksen Udrednings Model) med henblik på afdækning af, om borger er i målgruppen herfor, og i givet fald, om der er tale om et midlertidigt eller et længerevarende tilbud. I den forbindelse vil der ofte være brug for indhentning af oplysninger fra såvel eksterne som interne samarbejdspartnere.

Dernæst pågår processen med at finde et egnet tilbud til borger under hensyntagen til såvel borgers behov som kommunens økonomi og serviceniveau.

Som det ser ud nu, kan det være svært at finde en ledig plads. Udbuddet er lavt, det er sælgers marked og ofte skal der ventes i længere tid på en tilbagemelding fra sælger om, hvorvidt de finder borger i målgruppen for tilbuddet. Når en egnet plads er fundet, starter takstforhandlingsprocessen, hvilket er en tidskrævende proces som kan forløbe over flere uger. Der opnås ikke altid enighed om taksten, hvorfor processen i nogle tilfælde må starte forfra med et andet tilbud.

Når taksten er faldet på plads, indstilles sagen til visitationsudvalget som træffer afgørelse i sagen. Der er møde i visitationsudvalget én gang om måneden.

BPA området:

For BPA området finder mange af de samme forhold som på bostedsområdet sig gældende .

Der skal ikke findes et botilbud, men selve afdækning af, om borger er i målgruppen for en BPA ordning er en svær og tidskrævende proces med indhentning af lægelige oplysninger mv. Alle andre muligheder for hjælp efter den sociale lovgivning skal være udtømt først.

Sluttelig er selve timeudmålingen og beregningen en proces som fordrer inddragelse af og samarbejde med andre afdelinger.

VISO

Ingen vedtaget frist indtil nu. 8 uger

Fastlæggelse af samme sagsbehandlingsfrist som for A-sager.

\* Det er alene fristen for § 100 - bestemmelsen om merudgiftsydelsen, som forslås øget til 12 uger. De resterende A-sager bevarer sagsbehandlingstiden på 8 uger. Myndighedsafdelingen vil arbejde på en yderligere optimering af sagsbehandlingsprocessen, hvad angår disse sager.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen.

# **Punkt 5: Revidering af serviceniveaubeskrivelser og kvalitetsstandarder for Center for Rådgivning og Myndighed Social og Center for Rusmiddelbehandling 2025**

85.02.00-A00-39-18

## **Beslutning**

Ulla Wernberg-Møller orienterede indledningsvist om revideringerne i serviceniveaubeskrivelser og kvalitetsstandarder for Center for Rådgivning og Myndighed Social og Center for Rusmiddelbehandling 2025.

Særligt Barnets Lov har resulteret i ændringer hos Center for Rusmiddelbehandling. Der er ikke tale om serviceniveauforringelser overfor borgerne i nogen af ændringerne.

Taget til efterretning

## **Behandlingsforløb**

Handicaprådet 3. oktober 2024

Arbejdsmarked-, Psykiatri- og Handicapudvalget 6. november 2024

Økonomi- og Planudvalget 12. november 2024

Byrådet 18. november 2024

## **Tidligere udvalgsbeslutninger**

## **Indstilling**

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- Handicaprådet afgiver hørings svar

## **Sagsfremstilling**

En gang årligt skal de aktuelle forslag til ændringer i serviceniveauet i Socialafdelingen behandles af Handicaprådet, Arbejdsmarked-, Psykiatri- og Handicapudvalget, Økonomi- og Planudvalget samt Byrådet. Formålet er at få fastsat serviceniveauet på området. Der er udarbejdet beskrivelser af serviceniveauet for de indsatser, der bevilges af Socialafdelingens myndigheder, henholdsvis Center for Rådgivning og Myndighed og Center for Rusmiddelbehandling.

1. Særlige opmærksomhedspunkter eller tilføjelser i kvalitetsstandarderne for Center for Rusmiddelbehandling:

1.1. Monitorering af indsatser for social stofmisbrugsbehandling:

I bekendtgørelsen om kvalitetsstandard for social behandling for stofmisbrug er det fastsat, at indsatserne skal monitoreres, dvs. overvåges eller kontrolleres.

I 2022, 2023 og 2024 fastlagde Ikast-Brande Kommune, som led i monitorering af indsatsen, følgende måltal:

- Andelen af borgere som afslutter et behandlingsforløb for stofmisbrug som stoffri eller med reduktion i misbruget, udgør minimum 35% pr. år.
- Andelen af borgere i behandling, der efter afsluttet behandling vender tilbage til stofmisbrugsbehandling indenfor 12 måneder, udgør maksimalt 20%.

Administrationen anbefaler, at ovenstående måltal videreføres i 2025.

## 1.2. Barnets lov:

Flere af ydelserne i Center for Rusmiddelbehandling leveres nu med hjemmel i Barnets lov (§§ 30, 33, 34 og 133). Der sker ingen ændringer i serviceniveauet for borgerne.

## 2. Særlige opmærksomhedspunkter eller tilføjelser i serviceniveaubeskrivelserne for Center for Rådgivning og Myndighed:

### 2.1. Sagsbehandlingsfrister:

Afsnittet om sagsbehandlingsfrister vil blive opdateret, når de nye sagsbehandlingsfrister vedtages.

### 2.2. Civilsamfundet, frivillige organisationer eller kommunens åbne tilbud:

Med VUM 2.0 har vi forpligtet os til at tage stilling til, om der er indsatser i civilsamfundet eller i kommunens åbne tilbud, som kan bidrage med at støtte borgeren, når vi vurderer, hvilke indsatser, der kan imødekomme borgerens behov for støtte.

### 2.3. Prisniveauer for 2025:

I serviceniveaubeskrivelserne fremgår satser for 2024 og ikke 2025. Når de nye satser offentliggøres, bliver de skrevet ind i serviceniveaubeskrivelserne. Det vil ske inden serviceniveaubeskrivelserne lægges på hjemmesiden.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen.

## **Bilag**

Serviceniveaubeskrivelse, Center for Rådgivning og Myndighed, 2025 PDF

Kvalitetsstandard CFR 2025 PDF

# Punkt 6: Orientering om Handicaprådets budget 2024

27.69.48-A00-1-24

## Beslutning

Godkendt.

## Behandlingsforløb

Handicaprådet 3. oktober 2024

## Tidligere udvalgsbeslutninger

## Indstilling

Formanden indstiller, at

- Handicaprådet tager orientering om status på budget for Handicaprådet til efterretning.
- Handicaprådet godkender, at medlemmer af Handicaprådet får betalt deltagelse i fællesspisning til March Mod Ensomhed.
- Handicaprådet godkender, at der afholdes julefrokost i 2024 i indeværende budgetår.

## Sagsfremstilling

Orientering om Handicaprådets budget 2024:

Aktuel status er et forventet restbudget på ca. 8000 kr., som vil kunne anvendes til andre formål end de poster, der allerede er budgetteret for resten af året.

March mod ensomhed:

Deltagelse i fællesskabsspisningen i March Mod Ensomhed foregår på Smagshuset i Brande den 8. oktober om aftenen. Der er en deltagerpris på 75 kr. pr. deltager, inkl. spisning og foredrag.

Handicaprådet skal beslutte, om medlemmer af Handicaprådet deltager på vegne af Handicaprådet og dermed skal have deltagelse betalt via Handicaprådets budget, eller om deltagelse foregår via hhv. DH, Byråd og administration.

Julefrokost for Handicaprådet:

Formandskabet foreslår, at der på linje med de forudgående år, afholdes en julefrokost i forlængelse af et møde i Handicaprådet i november måned. Det ser ud til at hænge fint sammen med budgettet og oplevelsen er, at det giver god sammenhængskraft at mødes til en årlig mere uformel markering.

## Budgetmæssige konsekvenser

## Bilag

Regnskab 2024 - Handicaprådet

# Punkt 7: Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategi Socialafdelingen

85.02.00-A00-26-21

## Beslutning

Ulla Wernberg-Møller orienterede indledningsvist om udarbejdelsen af Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategien for Socialafdelingen.

Forvaltningen tager rådets bemærkninger med retur. Der er stor ros til strategien, der både visuelt og indholdsmæssigt er spændende og til inspiration for andre.

Taget til efterretning.

## Behandlingsforløb

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 28. august 2024

Handicaprådet 29. august 2024

## Tidligere udvalgsbeslutninger

## Indstilling

Direktøren for voksenområdet indstiller, at

- orientering om Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategien i Socialafdelingen tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Struktur- og Udviklingsplan

Den 21. juni 2021 blev Struktur- og Udviklingsplanen for Socialafdelingen (dengang: Psykiatri- og Handicapafdelingen) godkendt af Byrådet. Planen sætter retningen for, hvordan området skal udvikle sig i fremtiden og indeholder 6 spor med en række underliggende indsatser.

Der orienteres hermed om Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategien, der er en af indsatserne i Struktur- og Udviklingsplanen. Strategien blev færdigudviklet i december 2023 og er under implementering. Der sikres løbende sammenhæng til kommunens centrale arbejde med "den attraktive arbejdsplads", så Socialafdelingen fortsat arbejder efter samme ramme og logik som resten af kommunen.

Baggrunden for Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategi

På Arbejdsmarkeds- Psykiatri- og Handicapudvalgets møde i februar 2022, orienterede Socialafdelingen om, at afdelingen i januar 2022 påbegyndte udviklingen af en Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategi.

Baggrunden for udviklingen af en Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi er, at Socialafdelingen i Ikast Brande Kommune - i lighed med andre områder - har svært ved at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Vurderingen er, at denne udfordring bliver større fremadrettet. Derfor skal der gøres en særlig indsats. Ambitionen er at være en arbejdsplads, som tiltrækker kvalificerede kandidater og fastholder de dygtige medarbejdere. Med andre ord en arbejdsplads, der er bæredygtig ind i fremtiden.

## Tilblivelse af strategien

Strategien er udviklet ud fra en række prøvehandlinger i Socialafdelingens forskellige enheder, som har givet viden om, hvilke tiltag der giver mening, samt hvordan arbejdspladserne bedst støttes i omsætningen.

Slutproduktet sætter fokus på 5 indsatsområder med hver deres mål, og guides som understøtter driften i at gøre strategien til virkelighed. Linkene til de forskellige guides refererer til det interne fagsystem, men kan eftersendes ved behov

Strategien står ikke alene i indsatsen for rekruttering og fastholdelse, men skal ses i sammenhæng med andre tiltag i Socialafdelingen, herunder bl.a. kompetencestrategien og indsats omkring fleksibel vagtplanlægning. Derudover vil strategien også blive implementeret i overensstemmelse med Ikast-Brande Kommunes overordnede indsatser for rekruttering og tilknytning.

## Indholdet i strategien

Under hvert af de 5 indsatsområder er beskrevet en fælles tilgang, hvorefter der er en række anbefalinger til, hvordan tilgangen kan omsættes i praksis. Der er følgende 5 indsatsområder og fokus:

### 1. Branding og SoMe: Spred det gode budskab

- Fokus er at afdelingen bliver mere synlig på jobmesser, uddannelsesinstitutioner, merchandise men i høj grad også på de sociale medier med succes historier, nye satsninger og de gode fortællinger fra driften.

### 2. Den attraktive arbejdsplads: Trivsel, indflydelse og udviklingsmuligheder

- Fokus er at sikre medarbejderne så meget indflydelse på eget arbejdsliv som muligt - både ift faglige beslutninger, vagtplaner og udviklingsmuligheder m.m., men også at sikre de faglige og sociale fællesskaber på arbejdspladsen.

### 3. Rekruttering: Vi spotter kompetente kommende medarbejdere mange steder

- Fokus er at sikre rekruttering fra mange platforme, og at vi har gode opkvalificeringsforløb, til de som har viljen men ikke kompetencerne endnu.

### 4. Ansættelse og onboarding: Skarpe procedurer sikrer match mellem medarbejder, arbejdsplads og god onboarding

- Fokus er at sikre systematikken og grundigheden omkring ansættelser, så ønskede profil og opgaver står skarpe, og så nye medarbejdere bliver godt klædt på i introduktionsforløbene.

### 5. Kompetenceudvikling: På forkant med læring og udvikling igennem hele livet

- Fokus er at sikre løbende kompetenceudvikling for at kunne levere den bedste faglighed omkring borgerne.

## Opfølgning og evaluering

For at sikre at strategien har den ønskede effekt, vil Socialafdelingen løbende evaluere handlingerne samt aktivt bruge medarbejderundersøgelsen (MTU) der udarbejdes løbende. Derudover vil afdelingen følge data, der kan vise udviklingen.

Der evalueres på følgende mål for strategiens effekt:

- Personaleomsætningen sænkes fra 18,5 % til 15 %. Der trækkes data herpå for 1 år ad gangen.
- Socialafdelingen har vi på nuværende tidspunkt et gennemsnitligt antal ansøgere pr. stilling på 12. Der sigtes efter 15 ansøgere pr. stilling som minimum.
- Der trækkes data i forhold til visninger pr. stilling, antal vakante stillinger og gennemsnitlig anciennitet.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Fastholdelse og rekruttering 2024

tjekliste - Introduktion til nye medarbejder aug 2024 6.pdf

Tjekliste - Introduktion til ny leder aug 2024 1.pdf

Opfølgningssamtaler aug 2024.pdf

Mentorordning aug 2024.pdf

Bilag 3 samarbejdsaftaler med uddannelsesinstitutioner.docx

Bilag 5 Det gode ansættelsesforløb.docx

Bilag 4 Guide det gode stillingsopslag.docx

Bilag 2 Video rekruttering.docx

Bilag 7 exit samtaler.docx

Bilag 10 Vejledning Pædagogisk Assistent (PA) elever i socialafdelingen.docx

Bilag 9 Ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår.docx

Bilag 8 aftale om ansættelse efter uddannelse.docx

Bilag 8a Privatlivspolitik i forbindelse med indsamling af personoplysninger via.docx

Bilag 1 Guide til fastholdelse og rekruttering.docx

Bilag 6 Introduktionsprogram til nye medarbejdere.docx

## **Punkt 8: Status Struktur- og Udviklingsplan**

85.02.02-P35-11-20

### **Beslutning**

Ulla Wernberg-Møller orienterede indledningsvist om status for Struktur- og Udviklingsplanen, som illustrerer at Socialafdelingen er i mål med mange af strategiens indsatser.

Birthe Sørensen kunne oplyse, at Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget udtrykker ros og anerkendelse til afdelingen for det store arbejde, og finder det samtidig meget ambitiøst at været kommet i mål med rigtig mange indsatser. Det var der tilslutning til fra resten af Handicaprådet.

Taget til efterretning.

### **Behandlingsforløb**

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget 25. september 2024

Handicaprådet 3. oktober 2024

### **Tidligere udvalgsbeslutninger**

### **Indstilling**

Socialchefen indstiller, at

- orientering om status på Struktur- og Udviklingsplanen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Struktur- og Udviklingsplanen blev godkendt den 21. juni 2021 af Byrådet. Planen sætter retningen for, hvordan Socialafdelingen skal udvikle sig i fremtiden og indeholder seks spor med en række underliggende indsatser. Med denne sag orienteres om status på Struktur- og Udviklingsplanen.

Opsamling på indsatser

Siden Struktur- og udviklingsplanens vedtagelse, er der arbejdet med alle 19 indsatser. De 17 indsatser er så godt på vej eller helt tilvejebragt, at de i nedenstående har status som afsluttet. 2 indsatser er fortsat i gang.

Følgende er i mål:

- 1)1.1 Masterplan for den bygningsmæssige kapacitet
- 2)2.1 Egne borgere i egne tilbud
- 3)2.2 Bedre overgange fra barn til voksen
- 4)2.3 Fasttrack-ordning for særligt udsatte borgere

- 5)3.1 Masterplan for organisering
- 6)3.2 Etablering af et autisceceter
- 7)3.3 Garland
- 8)3.4 Ny teamlederorganisering
- 9)3.5 Tværgående administrativ support
- 10)3.6 Bedre central understøttelse
- 11)3.7 Central understøttelse af takstforhandlinger med eksterne kommuner
- 12)4.1 Udarbejdelse af kompetencestrategi
- 13)5.1 Flere fuldtidsstillinger (fokus er indtænkt i fastholdelses- og rekrutteringsstrategien og kompetencestrategien)
- 14)5.2 Fleksibel vagtplanlægning
- 15)5.3 Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi
- 16)5.4 Introduktion til nye medarbejdere (fokus er indtænkt i fastholdelses- og rekrutteringsstrategien og kompetencestrategien)
- 17)6.2 Ansættelse af peer-medarbejder
- 17)6.3 Ansættelse af samskabelseskonsulent

Følgende er under udvikling

- 18) 6.1 Strategi for samskabelse

Kort beskrivelse af omsætningen af indsatserne, der er i mål:

#### 1.1 Masterplan for den bygningsmæssige kapacitet:

Afsluttet, og resultatet i form af en analyse af alle afdelingens matrikler, samt en strategisk retning for bygningsmassen foreligger. Afledt af Masterplanen er også udarbejdet en Rumguide, som kan understøtte udførerne i at arbejde med helende arkitektur i bygningsrammerne. Der er købt 1 bygning, og 1 lejemål vil blive opsagt, og 2 bygninger vil blive afhændet. Den strategiske retning for bygningsmassen skal nu omsættes lokalt - ligesom der centralt arbejdes på at imødesee de større strategiske bygningsændringer, der ønskes.

#### 2.1 Egne borgere i egne tilbud:

Afsluttet. Der arbejdes i endnu højere grad på at tilbyde pladser i egen kommune, hvis det er fagligt og økonomisk bæredygtigt. Ledelsesinformationer viser, at det er lykkedes siden Struktur- og Udviklingsplanen at vende udviklingen, så der i dag placeres flere borgere i egen kommune end tidligere.

#### 2.2 Bedre overgange fra barn til voksen:

Afsluttet i forhold til de indsatser, der var planlagt på det tidspunkt. Der pågår dog i andet regi løbende drøftelser og indsatser for samme målgruppe, herunder det nyligt opståede problem med en voksende efterspørgselspulje og den kommende politiske temadrøftelse.

### 2.3 Fasttrack-ordning for særligt udsatte borgere:

Afsluttet. Der er indgået et samarbejde med Den Sociale Investeringsfond om ”projekt Profugo”, som afprøver en særlig fasttrack ordning under Housing First tilgangen til borgere i hjemløshed eller som er i fare for at blive det (Housing first er en helhedsorienteret tilgang til hjemløshed, hvor borgeren tilbydes en selvstændig bolig og samtidig modtager en individuelt tilrettelagt bostøtte.). Indsatserne afprøves frem til 3 kvartal af 2024. Resultaterne følges frem til 2026.

Derudover er der afprøvet fremskudt sagsbehandling, hvor myndighedssagsbehandlere sad fast fysisk i socialpsykiatrien, så borgerne hurtigere kunne blive visiteret til indsatser. Derudover er der omlagt indsatser i den almindelige sagsbehandling, så særligt udsatte borgere prioriteres i sagsbehandlingen.

### 3.1 Masterplan for organisering:

Afsluttet. Nærværende indsats er i mål. Processen blev fremrykket på grund af flere års sparerunder. Den nye organisering med en række fusionsprocesser og faglig speciale-organisering i dag og døgn, blev planlagt og gennemført fra 2021-2023.

Derudover er der gennemført en ny omfattende ledelsesorganisering. De gennemførte fusioner var sammenlægningerne til Autismecenter Midtjylland, Center for Udviklingshandicap Nord og Center for Udviklingshandicap Syd, samt Center for Job, Aktivitet og Uddannelse. Inddeling af området i specialer flugter derudover med nationalt fokus jf. ekspertudvalgets endelige rapport (også kaldet ”Tranæs rapporten”). Enkelte af disse handlinger uddybes i de følgende punkter 3.2-3.7.

### 3.2 Etablering af et autismecenter:

Afsluttet. De to autismecentre på Hagelskærvej og Fasanvej er fusioneret organisatorisk i sommeren 2022 til Autismecenter Midtjylland.

### 3.3 Garland:

Afsluttet. Fremtiden er afklaret. Garland er blevet en del af Center for Job, Aktivitet og Uddannelse, sammen med Lundgården, Regnbuen og STU i september 2023. Centret har nu udviklet en vision og strategisk retning i 2024. Der er købt en bygning, Jupitervej 4, hvor enhederne kan samles, samtidigt med at Garland er en del af centret.

### 3.4 Ny teamlederorganisering:

Afsluttet. Der er sket en professionalisering af teamledelsen. I starten af 2023 er alle teamledere overgået til fuldtidsledelse. Der er i den forbindelse sket en stor forandring i opgavefordelingen mellem de forskellige niveauer i organisationen. Målet var at skabe mere ledelse tæt på medarbejderne, at øge ledernes ledelsesidentitet og -faglighed, samt at sikre, at der sker en høj grad af distribueret ledelse i Socialafdelingen. Med andre ord, at beslutninger træffes af og tæt på medarbejderne, og at der sker en høj grad af involvering af alle niveauer af medarbejdere. Dette forventes at give ikke bare højere trivsel og mindre sygefravær, men også mere innovation og højere faglighed. Der blev i den forbindelse udarbejdet en kompetencebeskrivelse af opgavefordelingen på 4 niveauer, med henblik på at tydeliggøre, hvor de forskellige kompetencer ligger. Der er ligeledes udarbejdet en bagvagsordning, hvor teamledelsen indgår.

### 3.5 Tværgående administrativ support:

Afsluttet. En gruppe af udvalgte administrative medarbejdere fra driften, er udvalgt til at indgå i et matrixteam, der sammen skal sikre den økonomiske drift af Socialafdelingen. Der er udarbejdet et kommissorium for gruppen i første halvår af 2024.

### 3.6 Bedre central understøttelse:

Afsluttet. Der er ansat en jurist, der skal understøtte afdelingen med juridiske spørgsmål.

### 3.7 Central understøttelse af takstforhandlinger med eksterne kommuner:

Afsluttet. Der er sket en styrkelse og professionalisering af takstforhandlingerne med de kommuner, som vi samarbejder med. Der er undervisning af driften i forhandling og procedurene er fastlagt.

### 4.1 Udarbejdelse af kompetencestrategi:

Afsluttet. Der er udarbejdet en kompetencestrategi i uge 41, 2021. Efter udarbejdelse af strategien, er der samlet op og videreudviklet på del-elementer i strategien henholdsvis 3, 6, 9 og 12 måneder efter udgivelse af strategien. Alle tilbud har ved 12 måneders opsamlingen præsenteret deres lokale kompetenceplaner, som viser, hvordan hvert enkelt tilbud har omsat den fælles strategi. Derudover er nedsat et kompetenceudvalg, der laver fælles kompetenceudvikling på tværs af Socialafdelingen og som sørger for søgning af eksterne kompetencepuljer mv. Derudover har udvalget udarbejdet MUS materiale ligesom de vil udarbejde LUS materiale i det kommende år. Indsatsen vurderes afsluttet og er overgået til drift.

### 5.1 Flere fuldtidsstillinger:

Afsluttet. Der arbejdes løbende med muligheden for at tilbyde fuldtidsstillinger. Dette med henblik på at sikre færre personaleskift for borgerne, og at der er nok hænder i fremtiden. Indsatsen omsættes i takt med, at stillinger bliver vakante. I både kompetencestrategien og i Fastholdelses- og Rekrutteringsstrategien, som er ved at blive udarbejdet, er der ligeledes fokus på, hvordan vi sikrer oprettelsen af attraktive stillinger. Et perspektiv på dette er, at stillinger er på fuld tid.

### 5.2 Fleksibel vagtplanlægning:

Afsluttet. Der er lavet en undersøgelse blandt medarbejdere, hvor de er blevet spurgt ind til oplevelsen af fleksibilitet i arbejdstidsplanlægningen, og om der er yderligere ønsker. Konklusionen på undersøgelsen var, at der ude i driften blev oplevet fleksibilitet i vagtplanlægningen og muligheder for at få imødekommet sine ønsker. Der er afsøgt forskellige muligheder for at understøtte vagtplanlægningen med et IT-system. Det eksisterende SD-system er blevet opdateret med Optima, som giver mulighed for øget teknisk understøttelse i vagtplanlægningen. De decentrale enheder vælger selv, om de ønsker at afprøve denne til at understøtte mere fleksibel vagtplanlægning. Der arbejdes kontinuerligt på at sikre fortløbende fleksibel vagtplanlægning.

### 5.3 Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi:

Afsluttet. Der er udarbejdet en strategi for fastholdelse- og rekruttering, via forskellige prøvehandlinger i løbet af 2023, som blev godkendt på ledermødet i december 2023. Denne er ved at blive omsat lokalt. Strategien sætter fokus på, hvordan man via 5 indsatsområder kan understøtte Fastholdelse og rekruttering af dygtige medarbejdere. De 5 indsatsområder er: Branding og SoMe, Den attraktive arbejdsplads, Rekruttering, Ansættelse og Onboarding og Kompetenceudvikling. Strategien tilpasses løbende, så den flugter med det centrale fokus på den attraktive arbejdsplads.

### 5.4 Introduktion til nye medarbejdere:

Afsluttet. Der er fokus på den gode introduktion til nye medarbejdere i forbindelse med udvikling af Rekrutterings- og Fastholdelsesstrategien, samt i omsætningen af Kompetencestrategien. Det er centralt for både borgere, eksisterende og nye medarbejdere, at der foregår en solid introduktion til den nye arbejdsplads. Medarbejderne skal have forudsætningerne for at være kompetente i jobbet. Det skaber også tryghed og sikrer at både medarbejdere og arbejdsplads hurtigt ved om der er et match.

Alle tilbud har derfor forhold sig til, hvilken introduktion og oplæring og uddannelse der skal finde sted efter opstart i nyt job.

### 6.1 Strategi for samskabelse:

Under udvikling. Som det fremgår af Struktur- og Udviklingsplanen er der identificeret et behov for, at Socialafdelingen bliver mere strategiske i tilgangen til samskabelse. Afdelingen ønsker at blive mere målrettede i at udløse det store potentiale, til gavn for området. Derfor skal der udarbejdes en strategi, der tager stilling til, hvad Socialafdelingen vil med samskabelse og hvordan området skal arbejde med det fremadrettet.

I praksis arbejder Socialafdelingen dog allerede aktivt med borgere, pårørende, virksomheder og civilsamfundet på mange forskellige måder. Som eksempler kan nævnes projekt Fællesskab uden grænser, afledt af Edinburgh Guarantee, Projekt Møllemarken, Fællesskabsugen, Socialkompasset, Team Tvilling og March Mod Ensomhed. Desuden arbejdes der med et samskabende mindset i mange andre projekter og tiltag i afdelingen, fx inspirationsseminaret for 'Center for Job, Aktivitet og Uddannelse' og i udviklingen af Kompetencestrategien. Det målrettede arbejde omkring udviklingen af strategien sker løbende ifm. erfaringen fra de førnævnte projekter, som skal være med til at forme strategien.

## 6.2 Ansættelse af peer-medarbejdere:

Der er nu igangsat første handling, idet Socialpsykiatrien har ansat en peer-medarbejder (En peer-medarbejder er en person med egne bearbejdede erfaringer med eksempelvis psykisk sygdom og med indsigt i at skabe sig en velfungerende hverdag).

Som peer-medarbejder i eks. Psykiatrien kan peer-medarbejderen tilbyde støtte til patienter, der er i behandling under indlæggelse eller ambulante forløb). Planen er herefter at nedsætte en gruppe i Socialafdelingen, der skal se på mulighederne for at brede peer-indsatsen ud, f.eks. med systematisk uddannelse af borgere på peer-uddannelser og flere ansættelser på sigt.

## 6.3 Ansættelse af Samskabelseskonsulent:

Afsluttet. Der er ansat en samskabelseskonsulent i staben, til at understøtte behovet for overgangen til en ny måde at drive området på, på sigt.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

## Punkt 9: Orientering til Handicaprådet

27.69.48-A00-1-24

### Beslutning

Sundheds- og Ældreudvalget v. Henrik Engedahl:

- Budget 2025 har fyldt meget – det har været gode og spændende drøftelser til budgetseminariet.
- Orientering om regeringens reformudspil: Sundhed tæt på dig

Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget v. Annette Mosegaard:

- Fælles temadrøftelse for Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget og Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget – drøftelse af snitflader for ungemålgruppen. Temadrøftelsens fokus var at drøfte og identificere mulige indsatsspor for denne gruppe af unge.

Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget v. Birthe Sørensen:

- Fælles temadrøftelse for Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget og Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget - venter sig meget af ”på-tværsamarbejdet” ift. ungestrategien – pt. afsat pulje i det kommende budget til at arbejde med en analyse af stigende udgifter for de unge på socialområdet, på tværs af både børn- og familie og Socialafdelingen.
- Forventes at der igangsættes en istandsættelse og udvidelse af Bellisbo i Nørre Snede - forventes godkendt i budget 2025.
- Ekstra stilling til myndighed – forventes godkendt i budget 2025 til en projektansættelse på 2 år.
- Nyt samarbejde med Røde Kors i Socialafdelingen, vedr. besøgsvenner til borgere i psykisk udsathed.
- Orientering om studietur for Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget.

Børne- og Familieafdelingen v. Anton Rasmusen:

- Nyt tiltag om unge i psykisk mistrivsel – Handicapråd kommer til at høre nærmere omkring dette.

Socialafdelingen v. Ulla Wernberg-Møller:

- Ser frem til det tværgående samarbejde og en kommende analyse, mellem Børne-, Kultur- og Fritidsudvalget og Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget. Oplever i dag gode overleveringer og overgange mellem børn og familie samt voksenområdet – men ser frem til at udvikle dette samarbejde yderligere.
- Opsigelse fra Lisbet Hedegaard, centerleder for Rådgivning og Myndighed, Social.

Dansk-Handicap Ikast-Brande v. Maria Simonsen:

- March mod Ensomhed tirsdag den 8. og 9 oktober. Den blå Cafe har investeret mange timer i besøget, og forventer en stor tilslutning af borgere, Ikast-Brande Kommune samt virksomheder.

### Behandlingsforløb

### Tidligere udvalgsbeslutninger

## **Indstilling**

Formandskabet indstiller, at

- Alle instanser giver en kort orientering om, hvad de er optagede af.

## **Sagsfremstilling**

Alle instanser giver en kort orientering om, hvad der rører sig på det pågældende område, af direkte relevans for arbejdet i Handicaprådet. Der lægges op til, at orienteringerne er meget korte og i overskriftsform.

Formen bliver dermed som følger:

- DH Ikast-Brande orienterer om aktuelle temaer.
- Forvaltningen orienterer om aktuelle temaer.
- Politikerne orienterer om, hvad de pågældende fagudvalg og evt. byrådet er optagede af.

## **Budgetmæssige konsekvenser**

## **Punkt 10: Evaluering af mødet**

27.69.48-A00-1-24

### **Formanden**

Finder besøget på Ørbæklund meget interessant og fastholder prioriteringen af decentral afvikling af møderne i det omfang, det er muligt.

### **Øvrige udvalgsmedlemmer**

### **Direktør**