

## 4. Status styrket faglighed i Enhed for Handicap (O)

Sagsnr.: 23-011661

Åbent

### Kompetence

Socialudvalget.

### Beslutningstema

Socialudvalget orienteres om afsluttende status på arbejdet i Enhed for Handicap med opfølgning på anbefalinger fra rapport om styrket faglighed på daværende Specialcenter Slagelse.

### Indstilling

Chefen for Handicap og Psykiatri indstiller,

**1. at** Socialudvalget tager sagen til orientering.

### Sagens indhold

Socialudvalget traf den 1. februar 2023 beslutning om, at en ekstern konsulent skulle undersøge 3 tilbud under daværende Specialcenter Slagelse (SPS) - Halsebyvænget, Park Alle og Rosenkildevej 65 A- og fik afrapportering fra Implement Consulting Group på udvalgets møde den 9. august 2023. Socialudvalget fik den 6. december 2023 en foreløbig status på arbejdet med implementering af anbefalingerne i rapporten, og nu fremlægges afsluttende status.

Implement anbefalede, at der blev arbejdet med følgende udfordringer:

- 1) Mangel på systematisk fælles faglig drøftelse
- 2) Udfordrende og frustrerende samarbejde mellem medarbejdere og pårørende
- 3) Ujævn praksis i pressede situationer
- 4) Manglende stabilitet i ledelse
- 5) Manglende gensidig opbakning og anerkendelse i personalegruppen
- 6) Uklare forventninger til indhold/niveau i medarbejdernes indsats
- 7) Varierende eller usystematisk samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.

Implement anbefalede, at de tre tilbud straks handlede ledelsesmæssigt med initiativer på udfordringerne for at styrke den faglige kvalitet gennem tydelig faglig retning og systematisk og metodisk gennemgang af det pædagogiske virke med og omkring borgerne. Dette var nødvendigt for at skabe en positiv forandring, så usikkerhed om kvaliteten af den borgeroplevede indsats på tilbuddene mindskes. Dette arbejde blev straks igangsat med udvikling af initiativer i forhold til at imødegå de syv udfordringer (se bilag 1).

I efteråret 2023 besluttede ledelsen i daværende SPS, at det systematiske og metodiske arbejde med at sikre en fælles faglig retning gennem erfaringerne fra de 3 botilbuds initiativer, skulle udbredes på tværs af alle botilbud i daværende SPS.

Området, hvor initiativerne skulle implementeres, udvidedes med omorganiseringen af Center for Handicap og Psykiatri primo 2024, hvor der er sket en samling af botilbudsområderne under tidligere SPS og Autismecenter Vestsjælland (ACV), som nu er samlet i Enhed for Handicap (HDC).

For at styrke den faglige ledelse og skabe et fælles ledelsesgrundlag i HDC afviklede Implement i januar 2024 et seminar for alle de daglige ledere, hvor indholdet var et fokus på styrkelse af den faglige ledelse igennem:

- Tydelig faglig retning
- Nærværende ledelse
- Rum til faglig refleksion
- Strategisk kompetenceudvikling
- Ledelsesinformation og ledelsestilsyn

- Systematisk samarbejde med eksterne
- Opbyg et styrket fællesskab blandt de daglige ledere

Efterfølgende har de daglige ledere på tværs af HDC fortsat drøftelserne og arbejdet systematisk med at implementere de tre botilbuds initiativer. Det har blandt andet drejet sig om;

- Fælles introkurser med refleksion og tydeliggørelse af faglig retning
- Intern uddannelse af pædagogiske koordinatore, der lokalt understøtter den faglige retning
- Kvalitetsgennemgang af borgerplaner af socialfaglig og sundhedsfaglig konsulent
- Styrket dokumentationspraksis
- Udviklet redskab til forventningsafstemning og samarbejde med pårørende
- Indført prioriteringsredskab i arbejdsdagen
- Fokus på psykologisk tryghed
- Inddragelse af lokal-MED
- Styrkelse af den faglige ledelse både gennem fælles ledelsesgrundlag og tydelig retning, og gennem klyngesamarbejde, så der altid er faglig ledelse til stede, hvis den daglige leder er fraværende
- Supervisionstilbud
- Implementeret samarbejdsværktøjet BIT (Behov, Indsats og Takst - en model til at sikre tydelighed i borgerens behov og indsats i forhold hertil til en takst) i forhold til systematik i samarbejdet med eksterne.

Den generelle oplevelse i HDC er, at drøftelserne og arbejdet med at styrke fagligheden, ledelse af fagligheden og udførelsen af fagligheden har skabt energi og arbejdsglæde for alle.

Der er den 1. maj 2024 ansat en Leder af Enhed for Handicap, som sammen med de daglige ledere fortsætter den systematiske understøttelse og udvikling af ledelsen, fagligheden og udførelsen af fagligheden.

Udvikling i personalegennemstrømning og sygefravær i de tre tilbud som var med i analysen.

Analysen anbefalede ligeledes, at som en del af den løbende opfølgning på status på de syv anbefalede udfordringer og som element i ledelsestilsynet, skal der foregå en løbende monitorering af personaleomsætning og sygefravær, som indikatorer for virkning på de igangsatte initiativer.

Nedenfor fremgår en oversigt over monitoreringen for perioden maj 2023 til april 2024 til sammenligning med perioden maj 2022 til april 2023:

	Sygefraværsprocent maj 2023 - april 2024	Udvikling i sygefravær i pct.*	Personale-omsætning i pct. maj 2023 - april 2024	Udvikling i personale-omsætning i pct.*
Halsebyvænget	7,75	- 1,35	28,2	- 3,37
Park Alle	14,61	+ 4,16	30,2	- 20,88
Rosenkildevej 65a	5,35	- 2,23	42,1	+ 1,48

\*Sammenlignet med perioden maj 2022 til april 2023

### *Personaleomsætning*

Den gennemsnitlige personalegennemstrømning i HDC i maj 2023 til april 2024 var 35,6 %. 2 af tilbuddene ligger således nu lavere end gennemsnittet, mens Rosenkildevej 65 A fortsat ligger højere end gennemsnittet. Det skyldes, at der har været en række naturlige fratrædelser såsom efterløn, almindeligt jobskifte og studerende ansat som faste vikarer, er blevet færdiguddannet og fået fuldtidsjob.

I alle tre tilbud har man prioriteret strategisk kompetenceudvikling og sendt ikke pædagogisk uddannede medarbejdere på PAU-uddannelse (Pædagogisk assistent uddannelse) samt ansat personale i vakante stillinger, så tilbuddene er fagligt normerede og personalesituationen stabiliseret.

Det store fald i personalegennemstrømningen på Park Alle tilskrives tiltrædelse af daglig leder august 2023, hvor effekten af at etablere et tydeligt fælles fagligt fundament for medarbejderne gennem implementering af initiativerne 1-7, er tydeligt.

## Sygefraværet

I forhold til sygefraværet, er der sket fald på Halsebyvænget og Rosenkildevej 65A, hvor sygefraværet nu er under eller tæt på det gennemsnitlige sygefravær i HDC (7,56 %). Dog er der en stigning på Park Alle, hvilket skal tilskrives 2 langtidssygemeldinger.

Monitoreringen viser, at arbejdet med at styrke den faglige ledelse og kvalitet i de 3 tilbud peger på, at en udvikling er igangsat og er på rette vej. Det er dog fortsat relevant at holde fokus på udviklingen i personaleomsætning og sygefravær generelt.

Administrationen vurderer, at implementeringen af de 3 tilbuds initiativer har styrket den faglige ledelse, den faglige retning og det pædagogiske virke i hele HDC og udgør et godt fagligt grundlag for at fortsætte med at udvikle den faglige ledelse og kvalitet.

## Retligt grundlag

Ingen bemærkninger.

## Økonomiske og personalemæssige konsekvenser

Ingen bemærkninger.

## Tværgående konsekvenser

Ingen bemærkninger.

## Sagens videre forløb

Ingen bemærkninger.

## Beslutning i Socialudvalget den 12. juni 2024

**Fraværende:** Ingen

At 1: Taget til orientering.

## Bilag

23-011661-11 Bilag 1 - Afsluttende status på initiativer på de 7 udfordringer