

Virksomheds- grundlag

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD

Revideret maj 2014

Revideret maj 2014

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Om Specialområde Udviklingshæmning og ADHD.....	3
3. Grundposition for aktiviteterne i SUA	6
Ydelser	6
4. Mission, vision og værdier	8
Mission	8
Vision	8
Værdierne	8
5. Strategiske udfordringer og nødvendige strategier	11
Strategier	11
Handleplaner 2014	12

1. Indledning

Virksomhedsgrundlaget for Specialområde Udviklingshæmning og ADHD er blandt andet udarbejdet på grundlag af virksomhedsgrundlaget for Psykiatri og Social i Region Midtjylland, og beskriver det fundament, specialområdet skal styres efter. Der er tale om et strategisk styreredskab, der løbende skal måles på og foretages årlig opfølgning på.

2. Om Specialområde Udviklingshæmning og ADHD

Specialområdet Udviklingshæmning og ADHD er ét af ni specialområder på det specialiserede psykiatri- og socialområde i Region Midtjylland. Specialområdet er blevet til efter en fusion mellem Elbæk Højskole, Nørholm, Saustrup, Mosetoft, Granbakken og Bygmarken. De største driftsenheder er beliggende ved Herning, Holstebro, Viborg, Randers, Allingåbro og Hedensted.

○ **Målgruppe og ydelser**

Specialområdet Udviklingshæmning og ADHD udbyder bo- og dagtilbud under Psykiatri og Social i Region Midtjylland. Botilbuddene ydes efter Servicelovens §§107-108 eller §§83-87 og dagtilbuddene ydes efter Servicelovens §§103-104.

Tilbuddet retter sig mod borgere med udviklingshæmning og med mere sammensatte udviklingshandicaps herunder personer med problemskabende adfærd, personer med ADHD og personer med Prader-Willi syndrom.

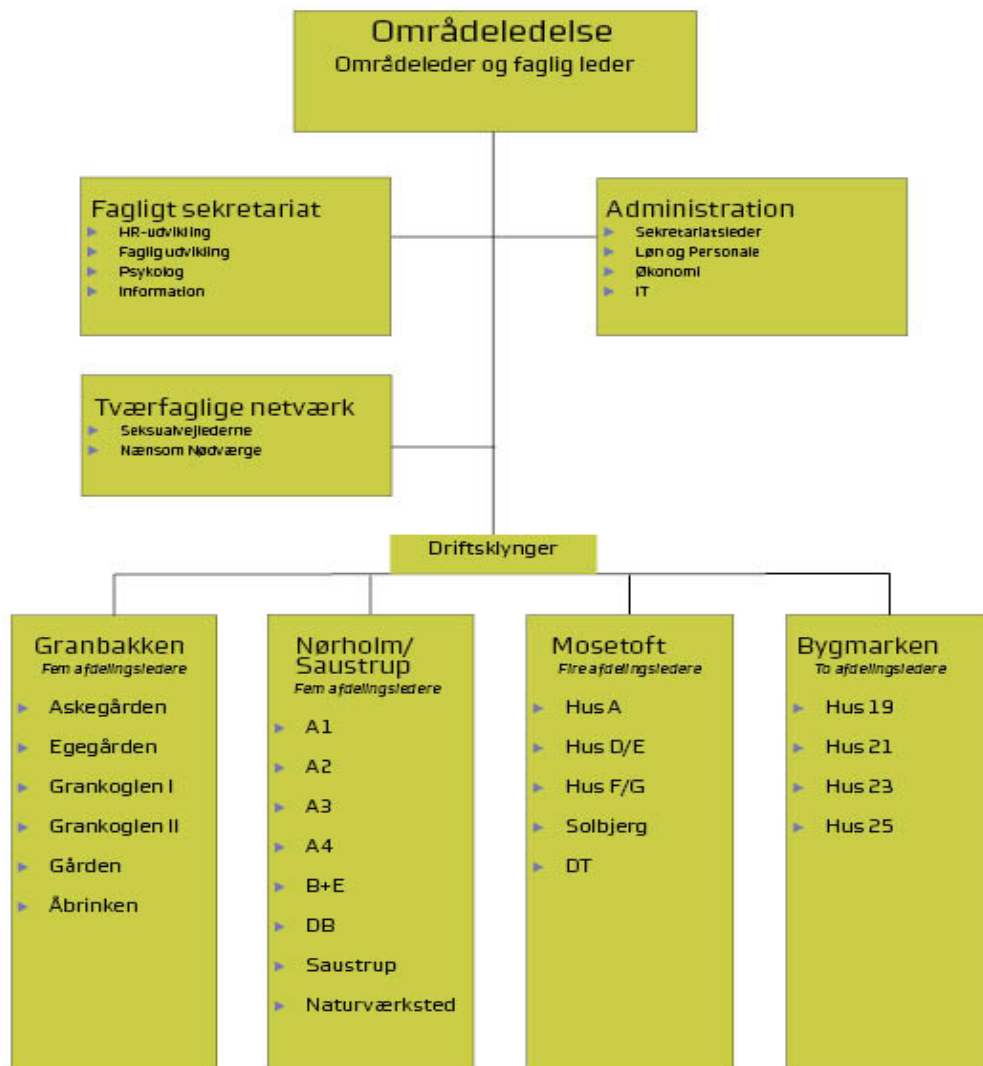
Tilbuddet retter sig ligeledes mod personer med udviklingshæmning, der har fået dom for kriminelle handlinger og personer med demens og særlige plejebehov.

Specialområdet råder samlet set over 140 døgnpladser og 112 dagpladser. Der er 400 fastansatte medarbejdere, primært pædagoger og omsorgsmedhjælpere.

○ **Organisation**

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD er organiseret i en flad struktur med en smal topledelse og et bredt lag af mellemledere fordelt på de geografisk adskilte enheder. Derudover er der etableret et fælles sekretariat, som primært varetager tværgående funktioner for organisationen. Strukturen fremgår af nedenstående figur.

SUAs organisationsdiagram



Ledelse og medarbejdere

Specialområdets øverste leder er områdelederen, som sammen med den faglige leder udgør den øverste ledelse. Områdeledelsen understøttes af en sekretariatsleder.

Områdelederen har ansvar for organisationens og ydelsernes udvikling, og har samtidigt det overordnede ansvar for organisationens afdelinger og administrationen. *Den faglige leder* har ansvaret for specialområdets faglige udvikling og det daglige ansvar for den faglige stab. *Sekretariatslederen* har det daglige ansvar for administrationen. Begge referer til områdelederen.

Ledelsesgrundlaget

Omdrejningspunktet for ledelsesgrundlaget er decentral ledelse. Specialområdets ledelse baserer sig på:

- *En anerkendende tilgang til ledelse.* Vi arbejder med et højt informationsniveau samt med loyalitet i beslutninger – med afsæt i et synligt beslutningsgrundlag
- *Kontinuerlig udvikling og gensidig læring i ledelse*
Vi udvikler ledelse gennem nytænkning, kreative løsninger og delegering
- *Synlig ledelse*
Vi arbejder ud fra ledelsesmæssige pejlemærker med løbende delegering af ansvar med afsæt i "frihed under ansvar".
- *Medarbejdere*
Vi har medarbejdere, der arbejder anerkendende og som har evnen og viljen til at involvere sig i opgaveløsningerne på tværs af afdelingerne. Medarbejderne arbejder systematisk med dokumenteret faglighed.

Ansvarlighed for sig selv og helheden fremmes gennem medinddragelse, medbestemmelse og med høj grad af decentralisering og uddelegering af kompetence og beslutningskraft. For det daglige arbejde betyder det, at den enkelte må handle på grundlag af en værdibaseret tilgang – og gøre det som situationen kræver. Dette er en position, som står i direkte modsætning til central regel- og detalje styring, men samtidig en position, som er med til at skabe de optimale løsninger.

Forudsætningerne for drift og udvikling af specialområdet defineres i høj grad af omverdenen. For at kunne imødekomme kravene fra omverdenen er det ønsket, at specialområdet fremstår som en transparent organisation for omgivelserne. Det er et ønske, som stiller store krav til ansvarlighed hos de ansatte, når det handler om drift og udvikling af tilbuddet.

3. Grundposition for aktiviteterne i Specialområde Udviklingshæmning og ADHD

Udgangspunktet for aktiviteterne omkring brugerne er en tro på muligheden for, at den enkelte kan opnå et hverdagsliv med en tilpas balance mellem stabilitet og udfordring. Det helt centrale er, at den enkelte beboer oplever at have et kvalificeret hverdagsliv.

For Specialområde Udviklingshæmning og ADHD er det et mål at producere og levere ydelser på et vidensbaseret grundlag og til konkurrencedygtige priser.

Ydelser

Vedrørende borgerne:

- Social færdighedstræning
- Hjælp til konflikthåndtering og til at ændre uhensigtsmæssig adfærd
- Pleje og støtte i forbindelse med behandling af somatiske sygdomme, herunder blandt andet støtte og ledsagelse i forbindelse med aftaler og besøg ved læge og speciallæge
- Støtte til administration af medicin og den medicinske behandling
- Træning i brug af lokalsamfundet, indflydelse og medbestemmelse
- Støtte til praktiske færdigheder, blandt andet i forbindelse med dagligvareindkøb, madlavning, deltagelse i sports-aktiviteter mv.
- Hjælp til styring af økonomi
- Støtte til deltagelse i undervisning/dagbeskæftigelse
- Hjælp og støtte til blandt andet personlig hygiejne, tøjvask og rengøring af beboers egen lejlighed
- Støtte/ledsagelse i forbindelse med ferie, udflugter, deltagelse i musikfestivaler mv.
- Forebyggelse af recidiv i forhold til borgere med dom
- Fysioterapi
- Kognitive samtaler

Husleje og beboerbetaling:

- Beboernes egen husleje og opholdsbetaling varierer alt efter den enkelte ydelse

Kontakt til familie/netværk:

- Vedligeholdelse af kontakt til pårørende eller andre primære sociale netværk
- støtte i forbindelse med besøg hos pårørende og opretholdelse af kontakten til familien

De enkelte botilbud har tilknyttet dagtilbud efter Servicelovens §§ 103 & 104.

Udover ovenstående ydelser tilbyder vi blandt andet også:

- Støtte og vejledning af udeboende udsluset fra vore tilbud
- Pædagogiske opgaver i forhold til udviklingshæmmede med tilsynsdomme, der bor i egen bolig
- Supervision af personale i andre bo- og dagtilbud
- Undervisningsopgaver i forhold til forskellige målgrupper

- Undervisning i konflikthåndtering
- Ydelser via VISO
- PAS-udredninger
- Seksualvejledning
- Demens-udredning

Der samarbejdes med eksterne specialister og med forskellige offentlige institutioner og myndigheder.

4. Mission, vision og værdier

Virksomhedsgrundlaget beskriver det fundament som Specialområde Udviklingshæmning og ADHD skal styres efter. Der er tale om et strategisk styreredskab, der skal måles på, og som specialområdet derfor også skal sikre årlig opfølgning på.

Mission

(beskriver vores eksistensberettigelse og dermed, hvorfor vi er sat i verden - kerneydelsen)

Vi vil bidrage til at fremme trivsel og generel velfærd for målgruppen ved at udvikle tilbud, der kompenserer for brugernes handicaps

Vision

(beskriver, hvilken retning vi ønsker at bevæge os i – hvad stræber vi efter? – hvordan kerneydelsen skal udvikle sig)

På det samlede psykiatri- og socialområde er følgende vision defineret:

- Nødvendig viden - Målrettet indsats - Bedre liv - til flere

Begrundelsen for den firbenede vision er bl.a. følgende:

- Nødvendig viden
 - fordi viden er vejen til udvikling
- Målrettet indsats
 - fordi målrettede ydelser, der bygger på erfaring og viden og kan dokumenteres, er medvirkende til at sikre den enkelte borger det bedste tilbud
- Bedre liv
 - fordi kvalificerede faglige ydelser sammen med omsorg og menneskelighed sikrer et godt liv for den enkelte borger
- Til flere
 - fordi effektivitet og produktivitet sikrer det bedst mulige tilbud til flest mulige borgere

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD hviler i forlængelse heraf på følgende vision:

- ***Vi skal være et tilbud, der løfter højt specialiserede opgaver, fagligt og innovativt – baseret på borgernes behov***
- ***Vi vil være kendt som en troværdig og veldrevet virksomhed***
- ***Vi vil skabe attraktive arbejdspladser for at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere***
- ***Vi vil være den foretrukne leverandør af ydelser til målgruppen***

Værdierne

Med værdierne gives plads til, at vi som medarbejdere ikke kan forvente arbejdet beskrevet i et omfattende katalog af lokale regler for alting - udover dem, vi bliver

pålagt. Værdierne handler om faglig etik, måden vi omgås hinanden på – eller sagt på anden måde om menneskesynet.

Region Midtjyllands værdier - dialog, dygtighed og dristighed peger således på, hvorledes missionen og visionen skal fremmes. I det følgende peger vi på specialområdets værdimæssige ledetråde.

Dialog:

Vi ønsker dialog for at fremme:

- Opbygning af nærværende relationer
- Styrkelse af involvering og medbestemmelse
- Åbenhed og tillidsfuldt samarbejde
- Synligheden i forhold til hvordan og hvorfor vi handler, som vi gør.

Det gør vi ved at:

- Sikre gennemskelighed og højt informationsniveau
- Sikre ledelsesmæssig synlighed
- Være undersøgende i dialogen
- Udvide respektfuldhed i samarbejdet

Konkret vil vi:

- Skabe organisatoriske rammer for fælles og individuel feedback og refleksion
- Skabe klare informationsveje
- Sikre møder for dialog mellem ledelse og medarbejdere
- Udarbejde en markedsføringsstrategi

Dygtighed:

Vi ønsker dygtighed for at fremme:

- Den faglige kvalitet i den pædagogiske indsats
- Individuelle ydelser i forhold til individuelle behov
- Læringsmuligheder for tilegnelsen af ny viden og erfaring
- Loyalitet og troværdighed i forhold til beslutningsprocesserne
- Fremme medarbejdernes mulighed for at tage ejerskab og ledelse på ydelsen

Det gør vi ved at:

- Sikre tværgående faglig sparring
- Møde den enkelte borger, hvor han/hun er og kunne rumme sig selv i mødet
- Skabe rammer for faglig udvikling
- Sikre dokumentation af høj kvalitet på baggrund af best practice
- Ændre praksis på baggrund af ny viden og erfaring

Konkret vil vi:

- Udvikle en uddannelses- og kompetencestrategi for medarbejdere og organisation
- Tydeliggøre mulighederne for faglig udvikling
- Udvikle fælles udrednings- og dokumentationsværktøjer

- Sikre supervision i den faglige udvikling

Dristighed:

Vi ønsker dristighed for at fremme:

- Udvikling og innovation
- Kreativitet i den faglige indsats
- Mod til at handle pr. konduite
- Mod til at erkende egne begrænsninger

Det gør vi ved, at:

- Uddelegere ansvar og kompetence
- Give plads til fejl og sikre læring heraf
- Have vilje til at afprøve nye veje
- Skabe læringsmiljøer

Konkret vil vi:

- Arbejde delegerende mht. ansvar og kompetencer
- Skabe muligheder for at udfordre eksisterende praksis
- Deltage i initiativer af til fremme af innovation

5. Strategiske udfordringer og nødvendige strategier

Specialområdet står overfor en udfordring i forhold til at kunne fortsætte med den højt specialiserede faglighed. Der opleves et betydeligt kommunalt pres på tilbuddene begrundet i kommunernes anspændte økonomiske situation.

Der stilles derfor krav om, at vi kan levere attraktive ydelser til stadig lavere priser. Det opleves samtidig, at kommunerne hjemtager borgere til egne tilbud for selv at kunne sætte pris og kvalitet. Det usikre driftsgrundlag gør tilbuddene uhyre sårbare. Det er på dette grundlag målet, at vi kan fremstå som en stærk enhed, der kan fastholde og udvikle de bedste tilbud til borgerne/ kommunerne og de bedste arbejdspladser til medarbejderne.

Det strategiske sigte for specialområdet tjener således fire overordnede formål:

- Opnå bedre økonomi
- Sikre faglig udvikling
- Skabe attraktive arbejdspladser
- Skabe øget brugertrivsel.

Strategier

(fortæller, hvordan vi nærmere vil sikre vore værdier og opnåelse af visionen med de udfordringer, vi står overfor /hvilken vej vi vil gå.)

- **At sikre – og dokumentere - faglig topkvalitet til brugerne**
 - Vi skal levere ydelser af høj faglig kvalitet, til konkurrencedygtige priser og med fokus på brugertilfredshed
- **At udvikle stadig mere kvalificerede og fleksible tilbud**
 - Vi skal løbende udvikle indsatsen blandt andet gennem systematisk og strategisk forankret kompetenceudvikling af medarbejderne og gennem brugerinddragelse
- **At skabe attraktive og udviklende arbejdspladser for de ansatte**
 - Vi skal skabe gode og attraktive arbejdspladser – hvor innovation, effektivitet og arbejdsglæde går hånd i hånd
- **At optimere tilbuddet økonomisk**
 - Vi skal være produktive – ved blandt andet at styrke arbejdsprocesser og brugen af ny teknologi
- **At skabe et stærkt brand internt og eksternt**
 - Vi skal dokumentere og synliggøre effekten af vores arbejde – og sætte relevante emner på mediernes og politikernes dagsorden.
- **At sikre tilbuddets robusthed og bæredygtighed såvel fagligt som økonomisk**
- **At fremtidssikre tilbuddet med høj kvalitet herunder sikre kapacitetstilpasning**

Handleplaner 2014

Specialområde Udviklingshæmning og ADHDs handleplaner for 2014 tager alle udgangspunkt i Region Midtjyllands Social Strategi, som sætter rammerne for udviklingen på det sociale område fra 2013-2017.

Det sker med udgangspunkt i det sociale områdes vision.

Nødvendig viden, målrettet indsats, bedre liv – til flere

Social Strategi er vedtaget af regionsrådet i okt. 2013, og skal fokusere og målrette Region Midtjyllands leverandøropgave på det specialiserede sociale område. Det er en strategisk plan, som udstikker de overordnede mål for de kommende års udvikling, og som skal realiseres over de kommende år.

Socialområdets vision bliver i den sociale strategi omdrejningspunktet for handlingerne, der inddeles i fire kategorier med de fire elementer fra visionen som overskrifter.

I Specialområde Udviklingshæmning og ADHD er de konkrete handleplaner for 2014:

- **Strategi for målrettet rekruttering i SUA**

Der skal udarbejdes en strategi for at sikre en mere målrettet rekruttering i SUA. Strategien skal blandt andet indbefatte brugen af afdelings- og minimumsprofiler, tjekliste til hvordan en jobprofil udarbejdes, samt udarbejdelse af en fælles skabelon og god praksis for stillingsopslag.

Milepæl: Afdelings- og minimumsprofiler udarbejdes senest 1. kvartal 2014.

Udviklingsplaner i 2. kvartal 2014.

Procesansvarlig: Christina Ramsbøl

- **E-læring udrulles i hele SUA**

Kurserne Brandskole og Basal genoplivning skal gennemføres og bestås af alle medarbejdere i specialområdet. Den faglige stab udarbejder en tids- og handleplan, og afdelingslederne skal uddannes som administratorer på E-læringsmodulet, så de kan sikre, at kurserne bliver gennemført.

Milepæl: Plan udrulles i maj, alle medarbejdere har gennemført uddannelsen inden udgangen af 2014.

Procesansvarlig: Christina Ramsbøl

- **Fornyset fokus på introduktion af nye medarbejdere**

Introduktionen af nye medarbejdere i specialområdet skal optimeres. Det skal blandt andet ske ved at nedsætte en arbejdsgruppe med deltagelse af tre nyansatte samt HR-udviklingskonsulenten, som har fokus på introforløbene.

Der skal udarbejdes en plan for introduktion af nyansatte på organisatorisk niveau herunder samarbejdsorganer, samt på afdelingsniveau. Desuden skal der udarbejdes en fælles skabelon til de områder, som er afdelings/tilbudsspecifik, samt et introforløb for afdelingsledere. Der skal følges op på implementeringen af introsamtale og udlevering af velkomstbrochure.

Milepæl: 3. kvartal afholdes arbejdsgruppemøde med henblik på kvalificering af introforløb. Færdig forløb til vedtagelse i LMU i 4. kvartal 2014.

Procesansvarlig: Christina Ramsbøl

- **Strategi for brug af videokonference**

Brugen af videokonferenceudstyret skal styrkes og optimeres.

Derfor udarbejdes en strategi for hvilke møder, der fremover skal afholdes som videomøder, samt hvilke møder, der fortsat afholdes fysisk.

Milepæl: Strategi udarbejdes og vedtages i afdelingsledergruppen i 3. kv. 2014.

Procesansvarlig: Dikke Marie Degn

- **Den gode indflytning**

For at sikre størst mulig faglig kvalitet ved nye indflytninger skal der udarbejdes forløbsbeskrivelser for "Den gode indflytning" i Specialområde Udviklingshæmning og ADHD.

Den gode indflytning beskriver den række af handlinger, som skal sættes i gang, når en ny borger flytter ind, samt skitserer opgavefordeling mellem konsulentgruppen og afdelingslederne ved en nyindflytning.

Den gode indflytning indeholder blandt andet retningsanvisninger for: Det forberedende arbejde som for eksempel opsamling af materiale, introforløb for nye borgere, basisbeskrivelse og risikovurdering, omsætning af handleplan til mål og delmål, eventuelle kompetenceløft af afdelingen, individuel takst, tjekliste til kontraktforhandlinger, eventuelt et forbesøg hos den nye borger inden indflytningen.

Milepæl: Beskrivelse ligger klar ultimo juni til fortsat behandling i afdelingslederkredsen.

Procesansvarlig: Lisbeth Bødker

- **Dokumentation af den borgerrettede indsats**

Det er en løbende proces at opkvalificere og konsolidere den faglige kvalitet af dokumentationen af indsatsen overfor hver enkelt borger.

I 2014 skal arbejdet med dokumentation i Specialområde Udviklingshæmning og ADHD have særlig fokus på brugen af mål/delmål samt udvikling af afdækningsmateriale.

Det betyder, at alle afdelinger inden årets udgang skal være i gang med arbejdet med mål og delmål. Samtidigt skal udviklingen af målbare mål og delmål kvalificeres yderligt, ligesom afdækningsmateriale for borgerens kommunikative niveau og forudsætningsanalyse for brugerinddragelse og borgerens frivillighed skal udarbejdes.

I 2014 skal desuden udarbejdes en strategi for opfølgning og fortsat sikring af dokumentationsprojektet fra 2013. Samtidigt skal udarbejdes en strategi for udskiftning af hardware i hele specialområdet, så det sikres, at både nutidens og den nære fremtids behov for hardware i forbindelse med dokumentation tænkes ind.

Milepæl: Fokus i anden halvdel af 2014, alle afdelinger har påbegyndt arbejdet inden årets udgang.

Procesansvarlig: Lisbeth Bødker

- **Risikovurdering samt sikkerheds- og arbejdsprocedurer**

Der skal inden 1. september 2014 ske en opfølgning på implementering af sikkerheds- og arbejdsprocedurerne samt risikovurderingerne på de enkelte afdelinger. Det skal ske i et

samarbejde mellem konsulenter, afdelingsledere og AMR.

Milepæle: Gennemgang af status i afdelingerne/driftsklyngerne sker i maj 2014. Den 1. september 2014 træffes beslutning om det fortsatte arbejde.

Procesansvarlig: Anders Gimbel

- **Nedbringelse af vold og magtanvendelser på den enkelte borger**

For at arbejde målrettet med at nedbringe antallet af voldsepisoder og magtanvendelser skal udarbejdes en plan for implementering af Nænsom Nødværge på alle afdelinger i Specialområde Udviklingshæmning og ADHD, ligesom det fremover bliver en del af basisuddannelsen for nye ansatte.

Derudover skal der fokus på analyse og erfaringsopsamling i forbindelse med magtanvendelser, ligesom der regelmæssigt skal udarbejdes statistisk overblik over registreringer som opfølgning på implementeringen af Nænsom Nødværge.

Milepæle: Nænsom Nødværge implementeres i alle afdelinger i 1. kvartal 2014. Plan for implementering besluttet i 3. kvartal. Statistisk overblik følger herefter.

Procesansvarlig: Anders Gimbel

- **Pædagogisk tilgang**

Specialområdets overordnede pædagogiske tilgang skal defineres og beskrives.

Milepæl: Oplæg foreligger senest 4. kvartal 2014 til afdelingsledergruppen med henblik på virksomhedsgrundlag for 2015.

Procesansvarlig: Konsulentgruppen

- **Konsulenttydelser**

Forretningsområdet "Konsulenttydelser" skal nytænkes og markedsføres på specialområdets hjemmeside, ligesom muligheden for en eventuel udvidelse af VISO-leverancerne skal belyses.

For at sikre denne udvikling, og at de nødvendige kompetencer er til stede, skal der arbejdes videre med "Implementering af ressourcepersons funktioner og netværk".

Milepæl: Oplæg foreligger senest i 4. kvartal 2014.

Procesansvarlig: Anders Gimbel

- **Misbrug**

Som en del af arbejdet med at styrke specialområdets faglig indsats samt konsulenttydelser skal udarbejdes input til et tre-dages AMU-kursus om udviklingshæmning og misbrug, ligesom der skal formuleres en misbrugspolitik for Specialområde Udviklingshæmning og ADHD

Milepæl: Oplæg foreligger i 1. kvartal 2014 til videre behandling i LMU.

Procesansvarlig: Anders Gimbel

- **Medicinhåndtering**

For at sikre kvaliteten samt en ensartet medicinhåndtering på tværs af specialområdets afdelinger skal defineres et fælles niveau for, hvilke kompetencer en medicinansvarlig skal besidde, ligesom Bosteds medicinmodul skal bruges i fuldt omfang.

Milepæl: Fælles minimumsniveau blev defineret i 1. kvartal 2014. Det er besluttet, at et 3-dages AMU-kursus for pædagoger er den relevante standard. (kursusplan foreligger).

Procesansvarlig: Lisbeth Bødker

