



# Stokholtbuen

*Et godt sted at bo - et godt sted at arbejde*

Socialtilsyn For Stokholtbuens aflastningstilbud Torvevej den 1.12.2017

## Udviklingspunkter samt Handleplan 2017.

### **Status.**

Nærværende handleplan er udarbejdet i forlængelse af anmeldt tilsyn december 2017. Handleplanen strækker sig frem til 31.12.2018.

I forlængelse af socialtilsynets uanmeldte tilsyn den 13.06.2018 står der følgende. Tilbuddet kan med fordel fortsat have fokus på personalegennemstrømningen s.17. Det har vi og hermed følger en status på opnåede mål indtil videre for arbejdet med **rekruttering:**

I processen før samtalen er der gjort et grundigt forarbejde, i relation til tjenestetider, samt præmisser at arbejde et aflastningstilbud med daglig borger udskiftning. Således har der i rekrutteringsprocessen været særlig fokus på den ønskede profils egnethed i relation til præmisserne for kerneopgaveløsningen. Personalegennemstrømningen er for nedadgående og målet er fortsat at komme under 15% i personalegennemstrømning ved udgangen af 2018, hvor denne opgøres næste gang.

### **Indsats: Rekruttering**

Gennem deltagelse i, og sparring med Stokholtbuens stående ansættelsesudvalg, har aflastningstilbuddet Torvevej som indsatsområde, at rekruttere de bedst kvalificerede kandidater til ledige stillinger

### **Baggrund:**

Aflastningstilbuddet Torvevej har erfaringer med at tiltrække ansøgere, som ikke har været de rette kandidater til stillingerne. Erfaringen viser at kandidaterne ikke har følt sig tilpas, med den omskiftelighed og uforsigtighed, der er på et aflastningstilbud. Dette indebærer bl.a., at der hver dag er ny borger sammensætning og at medarbejderne er sammen med mange forskellige borgere, i løbet af en arbejdsuge. Desuden er der forholdsvis mange aftentjenester, hvilket mange ikke har kunnet forene med deres private liv. Disse forhold betyder at aflastningstilbuddet i 2016 har haft en forholdsmæssig samt uhensigtsmæssig, høj personalegennemstrømning.

**Handling:**

Forud for et givent stillingsopslag udarbejdes der en profil, hvor såvel personlige som faglige kompetencer er tydelige, for den profil der ønskes ansat.

Af stillingsopslaget skal det fremgå, at der er forholdsvis flere aften tjenester end dagtjenester.

At ledelsen skaber mulighed for, at den enkelte ansøger kan komme og se aflastningstilbuddet Torvevej i dagtimerne, hvor der ikke er borgere.

At kandidater i forbindelse med samtalen, bliver præsenteret for en case de skal reflektere over, for hermed at bidrage til afklaring af om det vil være et relevant match.

At der via hjemmesiden er et link til funktions beskrivelse for den faggruppe der søges efter samt jobbeskrivelsen for kontaktperson.

**Tidsplan:**

Perioden strækker sig fra 1.2.2018-31.12.2018.

**Forventet effekt:**

At kandidaterne, via ovenstående handlinger, i større udstrækning er bevidst om hvad arbejdet i et aflastningstilbud indebærer, således at personalegennemstrømningen nedbringes. Det er målet at aflastningstilbuddet Torvevej, ved udgangen af 2018, har en personalegennemstrømning der ligger under 15 %.

**Status.**

*Nærværende handleplan er udarbejdet i forlængelse af anmeldt tilsyn december 2017. Handleplanen strækker sig frem til 31.12.2018.*

*I forlængelse af socialtilsynets uanmeldte tilsyn den 13.06.2018, står der følgende. Tilbuddet kan med fordel fortsat have fokus på personalegennemstrømning s.17. Det har vi, og hermed følger en status på opnåede mål indtil videre for arbejdet med **fastholdelse:***

*Nyansatte medarbejdere. Torvevejs lokale mentor har afholdt intromøder med nyansatte medarbejdere, ligeledes har nyansatte medarbejdere modtaget den introducerende undervisning, herunder pædagogiske introduktion til Nexus metoder, sundhedsfaglige metoder, Stokholtbuens lokale repræsentation af MED TR og ledelse. Den ledelsesmæssige indsats, er bl.a. kendetegnet ved at have særlig fokus på den nye medarbejders trivsel og befindende i forhold til, at navigere som nyansat i den kompleksitet et aflastningstilbud fordre.*

*Medarbejdere der har været ansat gennem længere tid.*

*For medarbejdere der har udfordringer i forhold til at dokumentere er der afholdt individuel tilpasset undervisning. Der er arbejdet med projekt " Den gode og professionelle arbejdsplads". Arbejdet har taget afsæt i Tor-*

*vevejs socialkapital måling 2017. Fokus har været at opdyrke det team-baserede samarbejde og udvikle og understøtte de kollegiale relationer i løsning af kerneopgaven. Ligeledes er der en igangværende proces, med at revidere Torvevejs arbejdsgangsbeskrivelser med fokus på optimal resourceudnyttelse.*

### **Indsats: Fastholdelse**

Torvevej har som et nyt tiltag en lokal mentor, som indgår i Stokholtbuens samlede mentor korps. Alle nyansatte får de første 3 måneder af ansættelsen tilknyttet en mentor med formålet om:

1. At give den nye medarbejder den bedst mulige start på jobbet, så vi sikrer den bedste forudsætning for en høj grad af social kapital.
2. At den nye medarbejder får en hurtig og effektiv indførelse i den faglige indsats i relation til kerneydelsen og herunder arbejdsopgaver og arbejds gange i organisationen.

### **Baggrund:**

Torvevej har de sidste år været udfordret af høj grad af personale gennemstrømning. Dette skal ses i lyset af medarbejdere der selv har sagt op, eller ledelsesmæssigt er hjulpet på vej. Årsagerne til dette er mange og skyldes bl.a. at der er et øget fokus på at øge kvaliteten i tilbuddets kerneopgaveløsning, herunder at der forsat arbejdes med general kompetence udvikling bl.a. gennem neuro pædagogisk og psykologisk tilgang til kerneopgaven, hvilken er centrum for indsatsen. Derudover har aflastningstilbuddet Torvevej, før sammenlægningen med Stokholtbuen pr. 1. januar 2015, ikke været ledelsesmæssigt understøttet i dagligdagen, hvilket har betydet at der siden 2015 har været arbejdet med at forandre kulturen således at tilbuddets faglige kvalitet er højnet. Denne forandring har medført opsigelser og afskedigelser. Derudover har vi oplevet at det kan være vanskeligt at formidle arbejdslivet på et aflastningstilbud til ansøgere, med en kort ansættelse til følge.

### **Handling:**

#### **Målrettet nyansatte medarbejdere:**

Mentor skal tage imod den nyansatte den første dag vedkommende skal på arbejde.

Før tiltrædelsen.

Mentor og arbejdstidstilrettelægger får besked af en leder, når der er ansat en ny medarbejder.

Mentor sikrer:

- At der sammen med arbejdstidstilrettelæggeren planlægges et intro forløb, hvor der udover intro til **borgerne/enheden** også er tid til samtaler med **mentor, sygeplejerske, NEXUS superbruger** og **den daglige leder**.
- At intro over de første 14 dage, tilgår den nyansatte på skrift og herunder at oplyse, hvem der er introperson – den varetager, at sætte den nyansatte ind i arbejdsgange m.m.
- At der enten via mail eller post sendes en arbejdstidsplan med arbejdstider for de første 4 uger.

Ved tiltrædelsen.

- Sæt tid af til at vise rundt og præsentere kolleger og borgere.
- Udlever tjeklisten og fortæl hvem der står for de enkelte dele. Se bilag I.
- Tal om den tilsendte tidsplan for hele introduktionsforløbet.
- Ved første møde skal vises adgang til PC, Nexus og Outlook.

Efter tiltrædelsen.

- Hold tæt kontakt til den nyansatte
- Følg introduktion – og tidsplan
- Følg op på de dele af planen, der er behov for
- Mentor planlægger og afholder kontinuerlige opfølgende samtaler med den nyansatte. Der skal min. afholdes 3 inden for de første 3 måneder.
- Sikre at de nyansatte deltager i de planlagte intro forløb indenfor de første 6 måneder.

Derudover har nyansatte opfølgende samtaler med daglige leder, efter 14 dage og 1½ måned.

Aflastningstilbuddet Torvevejs nyansatte medarbejdere deltager også i Stokholtbuens introduktion og undervisningsforløb, der strækker sig over 2 dage.

Undervisningen omfatter: pædagogiske metoder, sundhedsfaglige metoder, Stokholtbuens lokale repræsentation af MED TR og ledelse.

Formålet med indsatsen er at bidrage til de nyansatte medarbejdere er klædt på til opgaverne, hvilke bl.a. er at håndtere de forskellige målgrupper som aflastningstilbuddet er omfattet af.

Ligeledes at medarbejderne får mulighed for at danne relationer med andre medarbejdere, ligesom indsatsen understøtter sammenhængskraften i hele organisationen Stokholtbuen.

**Målrettet medarbejdere der har været ansat gennem længere tid:**

Torvevej har udformet og igangsat et udviklings og fastholdelses projekt som omhandler "Den gode og professionelle arbejdsplads", Indsatsen faciliteres af en autoriseret erhvervs psykolog i samarbejde med daglig leder. I projektet vil der være fokus på den enkeltes kompetencer såvel i forhold til de borgerrettede opgaver, men også de personlige kompetencer, der kvalificerer til udviklingsfremmende samarbejde.

Omdrejningspunktet for projektet er Torvevejs SK måling 2017.

Der er derudover, i foråret 2018, planlagt særlig understøtning til dokumentations oplæring og undervisning til medarbejdere, der som udgangspunkt ikke har kompetencerne til at efterleve givne dokumentations krav, ligesom det er tydeligt hvad, hvor og hvordan der skal dokumenteres for borgerne.

Der er desuden udarbejdet arbejdsgangsbeskrivelser i relation til alle tjenestelag. Således at alle er bekendte med hvilke opgaver der skal løses i løbet af et døgn.

**Tidsplan:**

1.2.2018-31.12.2018

**Forventet effekt:**

At give den nye medarbejder den bedst mulige start på jobbet, så vi sikrer den bedste forudsætning for en høj grad af social kapital samt en personalegennemstrømning under 15 %, ved udgangen af 2018.

At den nye medarbejder får en hurtig og effektiv indførelse i den faglige indsats i relation til kerneydelsen og herunder arbejdsopgaver og arbejds-gange i organisationen.

At erfarne Torvevej medarbejdere, gennem kompetence udvikling føler sig bedre klædt på til at varetage kerneopgaven.

At udviklingsprojekt "Den gode og professionelle arbejdsplads" vil resultere i en endnu højere grad af social kapital og lav personalegennemstrømning.