



Institutionsaftale for Center for Hjerneskade & Beskæftigelse

Gældende fra: 1. januar 2025

1. Indledning	3
2. Grundoplysninger	3
2.1 Institutionstype, antal pladser og lovgrundlag.....	3
2.2 Ledelse og medarbejdere.....	5
3. Rammerne for Social & Sundheds arbejde	7
3.1 Politiske målsætninger	7
3.2 Kerneopgave.....	9
3.3 Effektmål	9
3.4 Indsatser, der løfter på effektmål.....	10
3.5 Reforme på vej.....	13
3.6 Forudsætninger for at Social & Sundhed kan indfri de politiske forventninger.....	13
4. Kvalitets- og udviklingsmål	14
4.1 Styring	15
4.2 Kvalitet	16
4.3 Ledelse	21
4.4 Rekruttering, fastholdelse og fremmøde.....	28
4.5 Kompetencer	32
4.6 Trivsel.....	35
4.7 Velfærdsteknologi og digitale løsninger.....	36
4.8 Bæredygtighed.....	39
5. Økonomi og aktivitetsmål	41
5.1 Aktivitetsmål	41
5.2 Budget.....	<i>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</i>
6. Underskrifter	41

1. Indledning

Formålet med udarbejdelsen og indgåelsen af institutionsaftalen er at understøtte en styreform i Aabenraa Kommune, hvor central styring kombineres med decentral ledelse.

Institutionsaftalen omsætter Aabenraa Kommunes vækststrategi samt politikker på ældre-, handicap- og sundhedsområdet og Social & Sundheds kerneopgave til beskrivelse af og aftale om rammer, mål og aktiviteter i 2025.

Aftalen indgås mellem Karen Storgaard Larsen, direktør for Social & Sundhed og Lene Geertsen, centerleder for Center for Hjerneskade & Beskæftigelse. Ansvar for den løbende opfølgning på institutionsaftalen er uddelegeret til afdelingschef Maja Gammelgaard. Ultimo juni gennemføres opfølgings-dialogmøder mellem direktøren for Social & Sundhed og afdelingschef Maja Gammelgaard på baggrund af midtvejsopfølgingsrapporter for de enkelte driftsafdelinger.

På dialogmøde den 5. december 2024 er det aftalt, at følgende kvalitets- og udviklingsmål har den højeste prioritet i 2025:

- I 2025 vil der være særligt fokus på at etablere et koordineret og velfungerende lederteam, der baserer sig på tillid, mod og samarbejde, jf. Mål 9, da dette vurderes at være en forudsætning for opfyldelse af de øvrige mål i Institutionsaftalen.

Aftalen træder i kraft 1. januar 2025.

2. Grundoplysninger

2.1 Institutionstype, antal pladser og lovgrundlag

Center for Hjerneskade & Beskæftigelse er placeret på 7 matrikler fordelt i byerne Tinglev, Kliplev, Aabenraa og Rødebro. Centeret indeholder flere tilbud indenfor serviceloven, herunder beskyttet beskæftigelse, aktivitetscentre, bosteder og bostøtte til borgere i eget hjem. Derudover rummer centeret et STU-tilbud jf. BEK om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov, samt et VSU-tilbud jf. BEK om specialundervisning for voksne.

Blandt målgruppen er der borgere med medfødte eller erhvervede multiple funktionsnedsættelser og med omfattende skader både fysisk, kognitivt og kommunikativt. Centeret henvender sig også til borgere med fysisk og verbalt udfordrende adfærd og med flere diagnoser fx i form af psykiatriske diagnoser, erhvervet hjerneskade og udviklingshæmning.

I beskæftigelses- og aktivitetsindsatsen er der stor diversitet i de funktionsnedsættelser, som borgerne har. Det er voksne borgere, under folkepensionsalderen, med betydelig nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne, psykisk sårbarhed eller særlige sociale problemer. Hovedformålet med beskæftigelsesindsatsen er, at støtte borgeren til at mestre et så selvstændigt liv som muligt, blandt andet ved at give borgeren mulighed for at arbejde på et beskyttet værksted, eller via en støttet beskæftigelse i erhvervslivet.

Afdeling	Adresse	Målgruppe:	Lovgrundlag for primær ydelse	Antal pladser / borgere
Aktivitetscenter Kliplev	Kliplev Hovedgade 6a, 6200 Aabenraa	Borgere med erhvervet og medfødte omfattende hjerneskader	Serviceovens §104	Pladser i alt: 10 Fuldtids: 7 Deltids: 6
Aktivitetscenter Tinglev	Mads Clausensvej 130, 6360 Tinglev	Borgere med erhvervet hjerneskade	Serviceovens §104	Pladser i alt: 20 Fuldtids: 9 Deltids: 22
Bosted Kliplev	Kliplev Hovedgade 6a, 6200 Aabenraa	Borgere med erhvervet hjerneskade & Borgere med medfødte omfattende hjerneskader	Serviceovens §§85 og 107 Almenboliglovens §105	Pladser i alt: 18
Bosted Sønderskoven	Sønderskovvej 25-27, 6360 Tinglev	Borgere med erhvervet hjerneskade, samt borgere med udfordrende adfærd	Serviceovens §§85 og 107 Almenboliglovens § 105	Pladser i alt: 12
CHB Bostøtte	Multihuset, Sønderskovvej 25 6360 Tinglev	Borgere med erhvervet hjerneskade, samt udfordrende adfærd	Serviceovens §85 og §82	Antal borgere: 62
Vedligehold	Savværksvej 3 6360 Tinglev	Borgere med nedsat fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse eller med sociale udfordringer	Serviceovens §104	Antal borgere: 4
Kilen	Kilen 53, 6200 Aabenraa	Voksne med en psykisk sårbarhed og/eller borgere med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse	Serviceovens §§103 og 104 Job	Pladser i alt: 60
CHB Hærvejshuset	Vestergade 14, 6230 Rødekro	Team Skovly: Voksne med en psykisk sårbarhed og/eller borgere med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse Team Produktion: Voksne med en psykisk sårbarhed og/eller borgere med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse	Serviceovens §§103 og 104 Job Serviceovens §103	Pladser i alt: 52
STU	Næstmark 17, 6200 Aabenraa	Unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov	Bekendtgørelse om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov nr. 739	Elever: 27
VSU	Mads Clausensvej	Borgere over den undervisningspligtige alder	Bekendtgørelse om specialundervis	Individuelle forløb og Holdforløb med

	130, 6360 Tinglev		ning for voksne nr. 1635	gennemsnitligt 10 elever
--	----------------------	--	-----------------------------	-----------------------------

2.2 Ledelse og medarbejdere

Ledelse i Center for Hjerneskade & Beskæftigelse

Centerleder Lene Geertsen
Mail: lgee@aabenraa.dk | Mobil: 4048 2303

Afdelingsleder Majken Muus Meyer,
Bosted Kliplev og Aktivitetscenter Kliplev
Mail: mmme@aabenraa.dk | Mobil: 2929 8326

Afdelingsleder Laila Straarup Juhler
Voksenstøtten (Bostøtte, Aktivitetscenter Tinglev, VSU og Vedligehold)
Mail: lsju@aabenraa.dk | Mobil: 2149 6630

Afdelingsleder Anette Lange
Bosted Sønderskoven (Sønderskovvej 25 og 27)
Mail: alang@aabenraa.dk | Mobil: 21 82 38 51

Afdelingsleder Mette Svendsen
Beskæftigelsen (Kilen, Hærvejshuset og STU Næstmark)
Mail: msv@aabenraa.dk | Mobil: 2485 7512

Oversigt over medarbejdere og ledere

Profession/funktion Personer pr oktober måned Årsværk er gennemsnit for året	Antal personer okt. 2022	Antal personer okt. 2023	Antal personer okt. 2024	Antal årsværk 2022	Antal årsværk 2023	Antal årsværk 2024
Centerleder	1	1	1	1,2	1,0	1,0
Afdelingsledere	3	4	4	3,0	3,8	4,0
Funktionsleder (økonomi og administration)	2	1	1	2,0	1,0	1,0
Projektleder ¹	1	1	1	0,9	0,9	1,0
Administrative medarbejdere	4	3	3	2,3	2,4	2,5
Hjerneskadekonsulent ²	1	1	1	1,0	1,0	1,0
Socialrådgiver	1	1	1	0,6	0,8	0,8
Jobkonsulent	2	1	1	2,0	1,0	1,0
Sygeplejerske	1	1	1	1,0	1,0	1,0
Pædagogiske assistenter	12	12	13	10,3	10,3	11,1
Socialpædagoger	60	53	52	50,2	50,1	46,8
Værkstedsassistenter	15	13	11	14,7	13,4	10,7
Ergoterapeuter	4	4	5	2,6	2,7	2,9
Lærer	2	1	2	2,0	1,0	1,9
Social- og sundhedsassistenter	26	26	20	20,1	20,9	18,1
Social- og sundhedshjælper	9	7	7	6,2	6,2	5,9
Omsorgs- og pædagog- medhjælper (ufaglærte)	31	24	29	31,6	28,1	18,5
Håndværker / Gartner / Teknisk personale	2	2	5	1,6	1,6	3,7
Husassistent / Rengøringsassistent	2	2	5	1,9	1,9	2,1
Pæd. stud. og pæd. assistentelev	2	3	1	2,0	1,7	1,0
I alt månedslønnede	181	161	164	157,4	150,8	135,9
Timelønnede vikarer	50	41	47			
I alt	231	202	211			

Kontaktråd

Der er et kontaktråd, som tager afsæt i centeret bosteder.

Formanden er stoppet, da tilknytningen til bostedet er ophørt, og der skal findes en ny formand.

Kontaktrådet består af:

- 3 pårørende fra bostederne
- 1 medarbejderrepræsentant
- 2 afdelingsledere
- 1 Centerleder

¹ Projektleder er uddannet socialpædagog

² Hjerneskadekonsulent er uddannet ergoterapeut

3. Rammerne for Social & Sundheds arbejde

I dette afsnit gøres rede for det, der sætter rammerne for alt arbejde i Social & Sundhed. De politiske målsætninger i politikker og politisk godkendte strategier og temahandleplaner. Derudover beskrives de politiske godkendte effektmål og kerneopgaven. Endelig beskrives de udefrakommende politiske beslutninger, som alle kommuner skal efterleve, og som sætter retning for de lokale politikker på Social & Sundhedsområdet.

3.1 Politiske målsætninger

3.1.1 Målsætninger i politikker

Social & Sundhed arbejder med udgangspunkt i politiske målsætninger beskrevet i Aabenraa Kommunes udviklingsstrategi, Sundhedspolitikken, Ældre- og værdighedspolitikken samt handicappolitikken.

Udviklingsstrategien Det Gode Liv – Udviklingsstrategi 2035 beskriver, at Aabenraa Kommunes mission er at skabe Det Gode liv sammen, og at kommunens vision er, at være et aktivt og sundt fællesskab og en drivkraft for bæredygtig udvikling.

Visionen omsættes i visionen for [Sundhedspolitikken 'Sundt liv i trivsel'](#) der slår fast, at Aabenraa Kommune vil være et sundt og aktivt fællesskab for alle, og vil være kendt for lighed i sundhed og markante forbedringer af den fysiske sundhedstilstand i kommunen og borgernes mentale sundhed og trivsel.

[Ældre- og værdighedspolitikken 'Det gode ældreliv'](#) har en vision om, at alle ældre borgere i Aabenraa Kommune har mulighed for at leve det gode ældreliv. Visionen betyder, at målet med hjælp og støtte er at opnå bedst muligt aktivitet og deltagelse, mestring og livskvalitet.

[Handicappolitikken 'Lige muligheder og trivsel'](#) har en vision om, at borgere med nedsat funktionsevne så vidt muligt kompenseres for deres funktionsnedsættelse, så de kan leve det gode og aktive liv på lige fod med andre. Dette skal realiseres ved, at lige muligheder og trivsel for borgere med handicap tænkes ind i alle de sammenhænge, hvor Aabenraa Kommune møder borgerne.

I grundantagelserne for handicappolitikken og ældre- og værdighedspolitikken lægges vægt på, at vi antager, at alle helst vil klare sig selv og tage ansvar for eget liv og at alle ønsker at være noget for andre og blive opfattet som en ressource.

3.1.2 Målsætninger i strategier

Social & Sundhed arbejder også med udgangspunkt i en række politisk godkendte strategier:

- [Strategi for udvikling af bosteder i Aabenraa Kommune 2025-2035](#), der har en vision om at sikre hjemlighed, faglighed og bæredygtighed på bostedsområdet. Bostedsstrategien forventes at blive endeligt godkendt i januar 2024
- [Plejeboliganalyse af det fremtidige behov](#), der har en vision om at sikre et attraktivt, trygt og sikkert hjem til dem, der ikke længere kan bo i eget hjem
- [Demensstrategi 2018-2025](#), der har en vision om at skabe det gode, værdige og aktive hverdagsliv så længe som muligt i eget hjem trods demens-sygdommen, også når sygdommen har udviklet sig i svær grad

- [Strategi for rekruttering, fastholdelse og fremmøde](#) Social & Sundhed 2020-2025, der har som overordnet målsætning, at vi i 2025 har de kvalificerede medarbejdere, vi har brug for, for at kunne løse forvaltningens kerneopgave.
- [Velfærdsteknologistrategi 2021-2024 'Et bedre liv – med velfærdsteknologi'](#) der har en vision om at gøre borgerne mere selvhjulpne ved at identificere udfordringer der kan afhjælpes af teknologi, og om at anvende teknologi, der hvor den kan understøtte vores medarbejders hverdag. Der arbejdes på en ny velfærdsteknologistrategi, som forlænger den vision, der allerede foreligger.
- [Strategi for samarbejde med pårørende](#), der slår fast, at vi i Social & Sundhed vil arbejde med systematisk pårørendeinddragelse for at understøtte en tidlig og kontinuerlig inddragelse af pårørende i indsatsen over for borgere i Social & Sundhed, således at pårørende i høj grad anerkendes og indgår som en ressource i indsatsen samt at konflikter i samarbejdet mellem borger, pårørende og medarbejdere forebygges.
- [Strategi for Det Gode Liv i Det Nære Sundhedsvæsen](#), der slår fast, at Aabenraa Kommune vil medvirke til at skabe et samlet og stærkt sundhedsvæsen, som bidrager til at kommunens borgere får de bedste betingelser for gode liv med sundhed og trivsel.
- [Strategi for arbejdet med socialt udsatte borgere i Aabenraa Kommune](#), der har som vision, at vi i Aabenraa Kommune forebygger udsathed og hjælper borgere ud af udsathed og at vi understøtter, at borgeren oplever sammenhæng i indsatserne.

3.1.3 Temahandleplaner

Temahandleplanerne udspringer fra Aabenraa Kommunes "Sundhedspolitik – Sundt liv i trivsel". For at sikre realisering af sundhedspolitikens vision og målsætninger skal forvaltningerne arbejde med tværgående temahandleplaner, der inden for afgrænsede temaer nedbryder sundhedspolitikens fokusområder til mål og indsatser samt angiver en tidsramme og fordeling af arbejdet.

- [Temahandleplan for mental sundhed 2025-2027](#), der er bygget op omkring fire tværgående spor: Tidlig opsporing, Fællesskaber, Digital sundhed og Naturen som sundhedsfremmende arena. Temahandleplanen forventes godkendt i december 2024
- [Temahandleplan for Rusmidler 2025-2026](#), der er bygget op omkring fire indsatsområder: Udsættelse af debutalderen i relation til alkohol, Forebyggelse af indtag af narkotiske stoffer, Påvirkning af holdninger og adfærd i relation til alkohol og stoffer samt Forebyggelse af merforbrug og misbrug af alkohol og stoffer. Temahandleplanen forventes godkendt i december 2024
- [Temahandleplan for kost 2025-2027](#), der har 5 overordnede fokusområder: Selv- og medbestemmelse, Måltidets æstetik og sociale funktion, Sundhed i måltidet, Klima og bæredygtighed samt Løbende uddannelse. Temahandleplanen forventes godkendt i januar 2025
- [Temahandleplan for hygiejne 2024-2026](#), der er bygget op om følgende indsatsområder: Organisering, Information og opmærksomhed, Kompetenceudvikling og uddannelse samt Monitorering og analyse.
- [Temahandleplan for tobak 2023-2025](#), der er bygget op omkring tre tværgående spor: Fortsat indsats mod rygning, Indsats mod snus og Fremme af tobaksfrie miljøer.

- [Temahandleplan for fysisk aktivitet 2023-2025](#), der er bygget op omkring tre spor: Børn og unge, Aktiv senior og Gode rammer og tilgængelighed.

3.2 Kerneopgave

Med afsæt i ovenstående politiske målsætninger målrettes alle handlinger i Social & Sundhed den fælles kerneopgave 'Sundhed – Mestring – Fællesskabelse' med henblik på at understøtte borgernes gode liv, hvor færrest mulige borgere får og har behov for hjælp fra kommunen. Kerneopgaven består i 'at understøtte borgerens sundhed, evne til at mestre eget liv og ønske om at deltage i sociale fællesskaber'.

Ved **sundhed** forstår vi både det at være i en tilstand af fysisk, mentalt og socialt velvære (WHO) og fravær af sygdom. Sundhed betragtes desuden som en grundressource hos borgeren. Ved **mestring** forstår vi selvhjulpnehed og evnen til at håndtere hverdagens opgaver og udfordringer. Ved **fællesskabelse** forstår vi tre ting: deltagelse i sociale fællesskaber, som fremmer meningsfuldhed og livskvalitet i tilværelsen; det nære fællesskab med det personlige netværk og andre ressourcepersoner i borgerens omgivelser, som fremmer uafhængighed af hjælp fra kommunen og endelig samarbejdet mellem borger og medarbejdere i forbindelse med indsatser, som fremmer den positive udvikling hos borgeren.

Alle borgerrettede indsatser er baseret på en sundhedsfremmende og **rehabiliterende tilgang med et læringsfokus**. Det betyder, at der altid tages udgangspunkt i at udvikle borgernes egne kompetencer via læring og dermed muligheden for at kunne selv. Dette gælder uanset, om der er tale om en kort afgrænset indsats, en midlertidig indsats eller en varig indsats.

3.3 Effektmål

Med udgangspunkt i ovenstående politiske målsætninger har forvaltningsledelsen i samarbejde med politikerne opstillet følgende effektmål:

- **Flere sunde borgere**, uanset uddannelse, tilknytning til arbejdsmarkedet, sociale og økonomiske forhold
- Flere borgere er **fysisk sunde og trives**
- Flere borgere opnår og bevarer en **god mental sundhed**
- Færre borgere ryger, så **færre** bliver **syge af tobaksrøg**
- Flere børn opbygger **sunde vaner**
- Flere borgere bliver **mere selvhjulpne**
- Flere borgere lever et **værdigt liv på plejehjem**
- Flere borgere oplever øget **tryghed i plejen**
- Flere borgere med demens oplever øget **trivsel og livskvalitet**
- Færre borgere føler sig **ensomme**
- Flere borgere har **meningsfyldt beskæftigelse**
- Flere borgere oplever at have tillid til **inddragelse og samarbejde**
- Flere borgere opretholder **velegnede hverdagsrutiner trods misbrugsproblematikker**

3.4 Indsatser, der løfter på effektmål

Center for Hjerneskade & Beskæftigelse har vurderet, at de kan bidrage til at løfte på følgende effektmål:

- A. Meningsfuld beskæftigelse – Beskyttet beskæftigelse
- B. Meningsfuld beskæftigelse – Job med løntilskud
- C. Flere sunde borgere – Livskvalitet og sanseintegration
- D. Flere sunde borgere – Sundhedstjek
- E. Flere borgere oplever tillid til inddragelse og samarbejde

Bidraget sker gennem følgende indsatser:

A	Flere borgere har meningsfuld beskæftigelse
Indsats:	Beskyttet beskæftigelse i virksomheder Maj 24 = 3 Okt. 24 = 6
Beskrivelse:	Konkret vil centerets indsats bestå af: <ul style="list-style-type: none">• At alle borgere i §103-tilbud afklares ift. arbejdsevne• Der udleveres pjece til virksomheder• Der udfærdiges en ansættelseskontrakt med virksomheden• Der udarbejdes forventningsbrev til kollegaer i virksomheden, så det sikres at opstarten i virksomheden bliver tryk og tilpasset ift. borgerens kompetencer og formåen• Virksomhedskonsulenter er opsøgende over for virksomheder for at afsøge jobmuligheder
Succeskriterium:	At borgere med min. 10 % arbejdsdusør bliver tilbudt beskyttet beskæftigelse i virksomheder.
Måling af succeskriterium:	Udtræk på registrering i Nexus én gang årligt. Vi måler på: <ul style="list-style-type: none">• Antal borgere med arbejdsdusør på min. 10% Baseline er 24 borgere i maj 2024 og 25 borgere i oktober 2024• Antal borgere med arbejdsdusør på min. 10% der bliver tilbudt beskyttet beskæftigelse i virksomheder: Baseline er, at vi har 5 borgere, der gør brug af Beskyttet Beskæftigelse i virksomheder pr. 01.01.2025

B	Flere borgere har meningsfuld beskæftigelse
Indsats:	Job med løntilskud
Beskrivelse:	<p>Visiterede borgere (borger visiteres til Center for Hjerneskade & Beskæftigelses virksomhedskonsulent) Hvor indsatsen vil bestå af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstartssamtale • Evt. afklaringsforløb ift. timetal, fremmødestabilitet, kompetencer, skånehensyn • Virksomhedskonsulenten er opsøgende i virksomheder med henblik på praktik efterfulgt af job med løntilskud • Jobcafé • Opfølgning på job (interval er individuelt) • Placere pjecer på Jobcenter til udlevering til borger omkring bevilling til efterløn, samt job med løntilskud efter rehabiliteringsmøder
Succeskriterium:	At antallet af borgere i job med løntilskud er stabilt eller stigende.
Måling af succeskriterium:	Ved datatræk på antal Maj 24 = 33 Okt. 24 = 35

C	Flere sunde borgere uanset uddannelse, tilknytning til arbejdsmarkedet, sociale og økonomiske forhold
Indsats:	Øget livskvalitet
Beskrivelse:	<p>For at opnå øget livskvalitet og trivsel, tilbydes borgerne tilpassede aktiviteter på baggrund af individuelt udarbejdet sansekatalog, som er udarbejdet på baggrund af en sensory profil i Nexus. En sensory profil benyttes til at afdække borgernes sensoriske profil ift. bearbejdning og håndtering af sanseindtryk.</p> <p>Der udarbejdes sensory profil på alle borgere i Bostedet Klipleve og Sønderskovvej 25-27.</p> <p>Der tilbydes fortsat dagligt sansestimulerende aktiviteter med udgangspunkt i sensory profil.</p>
Succeskriterium:	At borgere på bosted får tilbudt individuelt tilpassede aktiviteter jf. det individuelle sansekatalog.
Måling af succeskriterium:	<p>Vi måler på følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At alle borgere på bosteder har et sansekatalog liggende fysisk i egen lejlighed. <p>Der trækkes data på observationer med tag: "sansestimulerende aktiviteter" i Nexus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antallet af tags skal være markant stigende i 2025, ud fra en baseline i oktober 2024 på 941 tags

D	Flere borgere er fysisk sunde og trives Sundhedstjek inkl. Medicingennemgang
Indsats:	<p>Andelen af borgere i Center for Hjerneskade & Beskæftigelse der får et sundhedstjek hvert 2. år, er stigende.</p> <p>Sundhedstjek er i denne sammenhæng defineret, som det sundhedstjek der er aftalt mellem PLO og KL i aftale af 19. juni 2021 om almen praksis, og dermed ikke som evt. andre årlige lægetjek borgerne modtager, som følge af f.eks. kroniske lidelser.</p>
Beskrivelse:	<p>Det forebyggende sundhedstjek, der følger af aftalen mellem PLO og KL, planlægges, indarbejdes og dokumenteres af det enkelte centerområde på følgende måde:</p> <p>Medarbejder indsætter i Nexus som opgave (påmindelse), en dato for gennemførelse af nyt sundhedstjek hvert 2. år, såfremt lægen ikke på eget initiativ skulle følge op. Er det lægens vurdering, at en anden hyppighed af sundhedstjekket eller anden sundhedsplan skal følges, noteres dette også i Nexus som opgaver (påmindelser).</p> <p>Medarbejderne forbereder inden kontakten til lægen, oplysninger om sidste lægebesøg og tilgang til borger.</p> <p>I dialog med lægen aftales det, om sundhedstjekket ydes på bostedet, som det fremgår ud fra praksis i teksten fra Regionernes lønnings- og takstnævns (RLTN) skrivelse, eller om en medarbejder fra Center for Hjerneskade & Beskæftigelse ledsager borgeren til lægen.</p> <p>Fremadrettet strategi er, at borgeren tilbydes sundhedstjek i den måned, borgeren har fødselsdag.</p> <p>Samtykke til deltagelse i sundhedstjek, og samtykke til hvem der orienteres efterfølgende, noteres i Nexus. Ligeledes vil det fremgå i Nexus ved borger, der ikke ønsker at modtage tilbuddet.</p> <p>Dokumentation: Når sundhedstjekket er foretaget, dokumenteres det i Nexus på følgende måde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opret observation med tag = Sundhedstjek (nødvendigt for at kunne trække data). 2. Relatér til Tilstand = Problemer med sygdomsindsigt
Succeskriterium:	At 95% af borgerne på bosteder, får foretaget et sundhedstjek - som minimum hvert andet år.
Måling af succeskriterium:	<p>Træk i Nexus 1 x årligt i oktober</p> <p>Status okt. 2024 = 89,6 %</p> <p>Status i 2023 pr. august er at 50% af borgerne har fået et sundhedstjek det første år.</p>

E	Flere borgere oplever at have tillid til inddragelse og samarbejde
Indsats:	Indsatsmål i Aktivitetscenter Tinglev og CHB Bostøtte
Beskrivelse:	<ul style="list-style-type: none"> • I samarbejde med borger i størst muligt omfang oprette indsatsmål og GAS score • Udføre selvevaluering hver 3. måned. • Sende alle nye medarbejdere på SMART kursus
Succeskriterium:	At mindst 90 % af alle borgere opnår et positivt resultat i enten et vedligeholdende og/eller et udviklende mål. Et positivt resultat er resultatet 0 eller højere.
Måling af succeskriterium:	<p>3 x årligt trækkes en liste på indsatsmål med GAS score i Min Portal. Der følges op på dette til superbrugermøder.</p> <p>Status i ultimo 23 er at 88% har opnået positive resultater i GAS score. Maj 24 = 81,9 Okt. 24 = 82,6</p>

3.5 Reforme på vej

Udefrakommende beslutninger er også med til at sætte retning for vores arbejde på Social & Sundhedsområdet. Det kan for eksempel være nationale reformer, aftaler eller handleplaner, hvor et flertal af politikerne i Folketinget sætter en retning for, hvordan vi skal arbejde i kommunerne.

I overgangen mellem 2024 og 2025 er der flere større reformer og aftaler i spil, som kan få indflydelse på, hvad de enkelte centre skal arbejde med i 2025:

- Ældreformen, som udmøntes i en ny ældrelov, som forventes at træde i kraft pr. 1. juli 2025
- Rammeaftale på handicapområdet, som indeholder en række initiativer, som forventes implementeret i lovgivningen i 2024 og 2025
- Sundhedsreform, som forventes godkendt i løbet af efteråret 2024
- Aftale om en 10-årsplan for psykiatrien og mental sundhed fra 2022.

Reformerne kan få indflydelse på de kvalitets- og udviklingsmål som aftales for 2025.

3.6 Forudsætninger for at Social & Sundhed kan indfri de politiske forventninger

Der er en række forudsætninger, der skal være opfyldt, for at det er muligt for Social & Sundhed at indfri de forventninger, der er beskrevet i ovenstående afsnit. Det er forudsætninger, som politikerne ikke opstiller mål for, men som de antager er i orden og fungerer i det 'maskinrum', som Social & Sundhed også er. Forudsætningerne er ikke opgaven i sig selv, men midler til at nå målet – de ønskede effekter for borgerne.

Chefgruppen er opmærksom på, at disse forudsætninger kan indebære en række svære og omfangsrige opgaver, som ikke 'bare' klares med venstre hånd. Et eksempel på sådan en opgave i 2025 er implementering af M365.

Ledere og medarbejdere skal i fællesskab være gode til alle de delopgaver, der kræves for at løse den fælles kerneopgave. Man kan kalde det 'organisatorisk kvalitet' og det består bl.a. i høj faglighed, kompetent daglig ledelse og prioritering, når der er flere opgaver end hænder, styr på økonomien og overblik over behovet for kompetencer både på kort og på langt sigt. De ydelser, der stilles til rådighed fra andre dele af kommunen, eksempelvis fra Personaleafdelingen, til Social & Sundhed, er også en del af forudsætningerne.

Hovedparten af de kvalitets- og udviklingsmål, der beskrives i det følgende kapitel 4, handler ikke direkte om det borgerrettede arbejde, og de effekter for borgerne, som vi ønsker at opnå, men om 'ting', vi gerne vil opnå, fordi de er forudsætninger for at nå de politiske mål.

4. Kvalitets- og udviklingsmål

Kvalitets- og udviklingsmålene er centreret om de organisatoriske forudsætninger, der skal til for at lykkes med det borgerrettede arbejde og dermed opnå effektmålene.

Kvalitets- og udviklingsmålene dækker derfor en række indsatsområder: Styring, kvalitet, ledelse, rekruttering, fastholdelse og fremmøde, kompetencer, trivsel, velfærdsteknologi og digitale løsninger samt bæredygtighed.

4.1 Styring

Mål nr. 1	Handlemuligheder
<p>Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?</p>	<p>Center for Hjerneskode & Beskæftigelse vil i første kvartal 2025 i samarbejde med Visitation & Understøttelse beskrive, hvordan de, som en del af Social & Sundheds lokale beredskab i forhold til Budget 2026, via bl.a. effektivisering og optimering af arbejdsgange vil finde handlemuligheder svarende til 2 % af enhedens samlede budget, dvs. både den aktivitetsbestemte og den ikke-aktivitetsbestemte del af budgettet.</p> <p>Socialområdet og Visitation & Understøttelse afholder løbende igennem kalenderåret møder om 2%-besparelser, startende i efteråret efter Byrådets budgetproces. Der afholdes en møderække, hvor forslag og idéer udvikles på tværs og løbende kvalificeres. Via den løbende dialog sikres gennemarbejdede bidrag til årets besparelseskatalog.</p> <p>Der efterspørges forslag til handlemuligheder, der sikrer opgaveløsningen på en mindre indgribende måde for borgeren. Handlemulighederne skal understøtte</p> <ul style="list-style-type: none"> • mere midlertidig hjælp frem for varig hjælp • flere gruppetilbud frem for individuel hjælp • borgeren kommer til støtten fremfor at støtten kommer til borgeren og • tværgående opgaveløsning. <p>Det lokale MED-system kan med fordel inddrages i arbejdet med at finde handlemuligheder.</p> <p>De foreslåede handlemuligheder skal være forslag til</p> <ul style="list-style-type: none"> • effektivisering og optimering inden for rammerne af det politisk fastsatte serviceniveau • prioritering af visse opgaver frem for andre inden for rammerne af det politiske fastsatte serviceniveau eller • reduktion af serviceniveauet.
<p>Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?</p>	<p>Dokumentationen af målopfyldelse består i den aftalestyrede enheds eventuelle bidrag til besparelseskatalog 2026 i Social- og Seniorudvalgets eller Sundheds- og Forebyggelsesudvalgets budgetforslag.</p>

4.2 Kvalitet

Mål nr. 2	Sundhedsfaglig dokumentation i Nexus																		
<p>Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?</p>	<p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vil i 2025 arbejde på at sikre, at vi lever op til Social & Sundheds procedure 'Sundhedsfaglig dokumentation i relation til sygepleje' (senest revideret juni 2023), hvilket medvirker til, at vi lever op til Vejledning om sygeplejefaglig journalføring.</p> <p>Konkret vil vi foretage selvevaluering af dokumentationen ved hjælp af gennemførelse af en delvis selvevaluering ud fra 'Tjekliste til selvevaluering. Dokumentation i Nexus'. Med fokus på bosteder og bostøtte døgn. Der udtages 10 stikprøver.</p> <p>Der opstilles følgende mål for det ønskede i %:</p> <table border="1" data-bbox="600 801 1455 1290"> <thead> <tr> <th></th> <th>Status pr. okt. 2024</th> <th>Mål pr. okt. 2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mål 10: Er det faglige notat udfyldt jf. proceduren for sundhedsfaglig dokumentation</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Mål 15: Alle handlingsanvisninger er opdaterede</td> <td>85%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Mål 16: Der er dokumentation for gennemført sygeplejefaglig udredning</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Mål 19: Skemaet 'sygdomsbehandlingsansvarlig'</td> <td>80%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Mål 25: Er der udfyldt habilitet /Samtykke?</td> <td>90%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Der vil i samarbejde med intern sygeplejerske blive udarbejdet en plan for målet, hvordan parametrene vedligeholdes eller udvikles. Der afholdes møde med social- og sundhedsassistenterne (SSA) hver 6. måned, med fokus på sundhedsfaglig dokumentation og opfølgning på hverdags praksis.</p> <p>For at forbedre dokumentationskvaliteten i overensstemmelse med ovenstående mål, er der udarbejdet et årshjul, hvor social og sundhedsassistenterne (SSA) har fordelt de sundhedsfaglige opgaver imellem sig. Dette følges der op på til SSA møder. Der foretages selvevaluering hver 3. måned.</p> <p>Udvalgte assistenter kommer på kursus sundhedsfaglig dokumentation i relation til sygepleje via KUC.</p>		Status pr. okt. 2024	Mål pr. okt. 2025	Mål 10: Er det faglige notat udfyldt jf. proceduren for sundhedsfaglig dokumentation	100%	100%	Mål 15: Alle handlingsanvisninger er opdaterede	85%	90%	Mål 16: Der er dokumentation for gennemført sygeplejefaglig udredning	100%	100%	Mål 19: Skemaet 'sygdomsbehandlingsansvarlig'	80%	100%	Mål 25: Er der udfyldt habilitet /Samtykke?	90%	100%
	Status pr. okt. 2024	Mål pr. okt. 2025																	
Mål 10: Er det faglige notat udfyldt jf. proceduren for sundhedsfaglig dokumentation	100%	100%																	
Mål 15: Alle handlingsanvisninger er opdaterede	85%	90%																	
Mål 16: Der er dokumentation for gennemført sygeplejefaglig udredning	100%	100%																	
Mål 19: Skemaet 'sygdomsbehandlingsansvarlig'	80%	100%																	
Mål 25: Er der udfyldt habilitet /Samtykke?	90%	100%																	
<p>Hvordan måles og dokumenteres målopfølgningen og hvem gør det?</p>	<p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse foretager selvevaluering i forhold til de valgte parametre forud for midtvejs- og årsopfølgning, dvs. i maj og oktober måned. Resultaterne af selvevalueringerne rapporteres i midtvejs- og årsopfølgningen.</p>																		

Fælles Sprog III (FSIII) er en fælleskommunal metode og standard for dokumentation på sundheds- og ældreområdet. FSIII skal bidrage til bedre sammenhæng og mere datagenbrug i Nexus. KL's bestyrelse godkendte i januar 2024 en forenkling af FSIII. Forenklingen er udarbejdet med inddragelse af alle 98 kommuner. Baggrunden for forenklingen er afbureaukratisering og en mere hensigtsmæssig og meningsfuld dokumentation.

Mål nr. 3	Forenkling af FSIII
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	Ved udgangen af 2025 er forenklingen af FSIII implementeret i Center for Hjerneskade & Beskæftigelse
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Teknisk er Nexus opsat således at der udelukkende kan arbejdes ud fra det forenklede FSIII. Koordinationsgruppen for Nexus fastlægger primo 3. kvartal 2025, hvorledes der følges op på implementeringen i de enkelte centre. Opfølgningen foretages i november/december og forelægges Koordinationsgruppen samt Chefgruppen.
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Implementeringen understøttes af Team Kvalitet & IT i V&U.

Mål nr. 4	Lokalt mål om kvalitet – Onboarding
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>På Kliplev Bosted, vil vi i 2025 udvikle og afprøve delvis digitalt onboarding program via Plan2Learn.</p> <p>I gennem de seneste år er der udarbejdet forskelligt materiale, som kan sendes til nye medarbejdere inden de starter. Der er henvisninger til relevant metodehåndbog (Padlet), centerets video og en personalehåndbog med praktiske informationer der matcher den afdeling, som den nye medarbejder skal starte i. Materialet er blevet taget godt imod.</p> <p>I 2025 prioriteres en målrettet indsats for oplæring af nye medarbejdere i Kliplev Bosted, med særligt fokus på de specifikke opgaver, som den enkelte medarbejder skal varetage.</p> <p>Målet er at sikre en høj faglig kvalitet i de pædagogiske opgaver, der varetages hos den enkelte borger, samtidig med at en struktureret og synlig oplæring af nye medarbejdere bidrager til at fremme et trygt og sikkert arbejdsmiljø for fastansatte. I bosteder er der ofte et betydeligt gennemløb af både faglærte og ufaglærte vikarer, hvilket understreger vigtigheden af dette mål for den samlede kvalitet i tilbuddet og for at reducere personaleomsætningen blandt det faste personale</p> <p>I 2025 vil Kliplev Bosted:</p>

	<p>Sikre at alle nyansatte/vikarer opnår et grundlæggende fundament ift. neuropædagogik og rehabiliterende tilgang inkl. kendskab til prioriterede opgaver og opmærksomhedspunkter hos den konkrete borger, herunder at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikle onboarding program ift. intro i neuropædagogik og rehabilitering via Plan2Learn, til gennemførelse af nyansatte. • Planlægge og gennemføre fysiske undervisning 2 x årligt for medarbejdere uden neuropædagogisk erfaring, samt timelønnede vikarer. • Systematisk formidling af beslutninger og tiltag ift. den enkelte borger • Arbejde med at synliggøre status på den nye kollegas oplæring. • Udvalgte fastansatte har ansvaret for at følge op på den nyansattes introduktion og oplæring, samt at formidle status i teamet
<p>Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?</p>	<p>Målopfyldelsen dokumenteres via:</p> <p>Om der ved midtvejsevalueringen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gennemført 1 undervisning for nyansatte uden neuropædagogisk erfaring • Lavet status på den nyansatte/vikarens oplæring • Beskrivelse af systematik i videreformidling af beslutninger og tiltage hos borgeren <p>Om der ved årsopfølgningen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spørgeskemaundersøgelse som besvarer om nyansatte medarbejdere føler sig rustet til den faglige opgave (laves i DefgoNet) • Udviklet onboarding program via Plan2Learn, og hvor mange nyansatte der har gennemført onboarding. • Gennemført 2 undervisnings gange i 2025 for nyansatte uden neuropædagogisk erfaring
<p>Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?</p>	<p>Nej</p>

Mål nr. 5	Tværgående mål om kvalitet i den pædagogfaglige dokumentation på socialområdet
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Centerlederne i Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel, Center for Hjerneskode & Beskæftigelse, Bo & Aktivitet samt Autismecenter Syd vil i samarbejde med Visitation & Understøttelse i 2025 drøfte og afdække, hvordan vi som samlet område strategisk kan styrke den pædagogfaglige dokumentation.</p> <p>Visitation & Understøttelse laver i efteråret 2024 en eksplorativ afdækning af, hvordan de forskellige driftsområder på operationelt niveau oplever nuværende udfordringer og potentialer i Nexus på socialområdet.</p> <p>Resultaterne og tendenserne i denne afdækning lægges til grund for strategiske drøftelser mellem centerlederne og teamleder for Team Kvalitet & IT.</p> <p>Drøftelserne skal i løbet af 2025 munde ud i gruppens anbefalinger til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En styrkelse af socialområdets arbejde med pædagogfaglig dokumentation • En evt. revision eller opdatering af kommissorier for koordinationsgruppen og dokumentationsgruppen • En afklaring af, om der evt. er tekniske/IT-anliggender, der bliver benspænd, og som med fordel kan løftes på højere niveau • En afklaring af, om der evt. er kompetenceudviklingsbehov hos medarbejdergrupperne, som med fordel kan håndteres med en bredere palette af tiltag, centralt såvel som decentralt • En plan for, hvordan anbefalingerne ville kunne udmønte sig i konkrete handlinger og mål for 2026 • Gruppens arbejde indledes med at opstille handlinger og milepæle for arbejdet i et samarbejde med involverede parter
Hvordan måles og dokumenteres målopfølgningen og hvem gør det?	Målopfølgningen dokumenteres via svar i midtvejsopfølgningen på, om det forventes, at målet vil blive nået "helt/delvist/ikke" og via svar på konkrete målepunkter ved årsopfølgningen.
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Ja, dette mål er på tværs af områder i Social & Sundhed og involverer ud over alle centrene på socialområdet også teamleder for Kvalitet & IT, Visitation & Understøttelse i 2025.

Mål nr. 6	Mål om kvalitet i den pædagogfaglige dokumentation på socialområdet																					
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vil i 2025 arbejde på at sikre høj kvalitet i den pædagogfaglige dokumentation, herunder rettidig og præcis opfølgning på bestilling og værdikæden.</p> <p>Dele af nedenstående mål er tæt forbundet med afholdelse af statusmøder.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Status pr. okt. 2024</th> <th>Mål pr. okt. 2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mål 3: Det faglige notat er opdateret ift. borgerens aktuelle tilstand (Funktionsevne tilstand)</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Mål 7: Det faglige notat er opdateret ift. borgerens aktuelle tilstand (Nexus tilstand- primært beskæftigelsen)</td> <td>75%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Mål 14: Er alle borgernes indsatsmål opdateret</td> <td>85%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Mål 15: Alle handlingsanvisninger er opdaterede</td> <td>85%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Mål 34: Ikke relevante handlingsanvisninger er inaktivt</td> <td>87%</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>Mål 35: Er døgnrytmeplaner opdateret.</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Der udtages 10 stikprøver.</p> <p>Selvevaluering foretages 4 x årligt i alle afdelinger i CHB. Der udarbejdes et overblik eller procesbeskrivelse i starten af året, således der præventivt er handlinger og planer for tiltag og vedligehold ift. dokumentation i Nexus.</p> <p>Superbrugerne i hver afdeling har afsat tid til opgaven, ofte på samme tid, så der er mulighed for opfølgning og erfaringsudveksling.</p> <p>De medarbejdere der gennemfører selvevaluering, følger op på svar procenten med kollegaer, enten via mail eller drøftelser til P møde.</p>		Status pr. okt. 2024	Mål pr. okt. 2025	Mål 3: Det faglige notat er opdateret ift. borgerens aktuelle tilstand (Funktionsevne tilstand)	100%	100%	Mål 7: Det faglige notat er opdateret ift. borgerens aktuelle tilstand (Nexus tilstand- primært beskæftigelsen)	75%	90%	Mål 14: Er alle borgernes indsatsmål opdateret	85%	90%	Mål 15: Alle handlingsanvisninger er opdaterede	85%	90%	Mål 34: Ikke relevante handlingsanvisninger er inaktivt	87%	95%	Mål 35: Er døgnrytmeplaner opdateret.	100%	100%
	Status pr. okt. 2024	Mål pr. okt. 2025																				
Mål 3: Det faglige notat er opdateret ift. borgerens aktuelle tilstand (Funktionsevne tilstand)	100%	100%																				
Mål 7: Det faglige notat er opdateret ift. borgerens aktuelle tilstand (Nexus tilstand- primært beskæftigelsen)	75%	90%																				
Mål 14: Er alle borgernes indsatsmål opdateret	85%	90%																				
Mål 15: Alle handlingsanvisninger er opdaterede	85%	90%																				
Mål 34: Ikke relevante handlingsanvisninger er inaktivt	87%	95%																				
Mål 35: Er døgnrytmeplaner opdateret.	100%	100%																				
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Center for Hjerneskade & Beskæftigelse foretager selvevaluering i forhold til de valgte parametre forud for midtvejs- og årsopfølgning, dvs. i maj og oktober måned. Resultaterne af selvevalueringerne rapporteres i midtvejs- og årsopfølgningen.																					
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Nej																					

4.3 Ledelse

Mål nr. 7	Lokalt mål om inddragelse af lokalsamfundet, pårørende og frivillige – Sunde fællesskaber for alle
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>I 2024 har CHB haft samarbejde med en lokal børnehave og dagpleje samt en dagplejer fra Flensborg.</p> <p>I Aktivitetscenter Tinglev er der etableret et kontinuerligt samarbejde med en lokal børnehave (før-skole-gruppen), som kommer på besøg og deltager i forskellige aktiviteter sammen med borgerne.</p> <p>I Klipleve Bosted kommer dagplejen kontinuerligt på besøg, både til indendørs og udendørs aktiviteter.</p> <p>På Bosted Sønderskoven er der opstartet et samarbejde med en dagplejer fra Flensborg der kommer på besøg i bostedet hver 5. uge sammen med sine dagplejebørn.</p> <p>Der afholdes sommerfest og åbent hus i beskæftigelsen og STU. Bosteder og aktivitetscentre afholder sommerfest, udflugter, samt traditionsbundne arrangementer, hvor frivillige deltager. STU samarbejder med nærliggende plejehjem.</p> <p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vil i 2025 arbejde med involvering og inddragelse af samfundet i centrets opgaver. Det handler bl.a. om at styrke borgernes fysiske og psykiske sundhed samt fokus på fællesskabelse.</p> <p>Vi vil udvide vores samarbejdet med frivillige/ organisationer eller foreninger, hvilket skaber mulighed for flere relationer/tilknytning til lokalsamfundet og en mere varieret hverdag. Dette understøtter et aktivt og sundt fællesskab herunder specifikt sunde fællesskaber for alle jvf. Det Gode Liv-udviklingsstrategi 2035.</p> <p>Konkret vil vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejde retningslinjer for frivillige. • Etablere samarbejde med frivillige (individuelt/ organisation/forening) på flere matrikler. • Udarbejde en rekrutteringsstrategi. • Færdiggøre pjecen for frivillige med efterfølgende distribuering
Hvordan måles og dokumenteres målopfølgningen og hvem gør det?	Målopfølgningen dokumenteres via svar i midtvejsopfølgningen på om det forventes, at målet vil blive nået 'helt/delvist/ikke' og via svar på konkrete målepunkter ved årsopfølgningen
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Samarbejde med senior området med deltagelse i en arbejdsgruppe omkring frivillige.

Mål nr. 8	Lokalt mål om inddragelse af lokalsamfundet, pårørende og frivillige – Åbent hus ved HærvejsHuset
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Træning & Forebyggelse, Center for Hjerneskode & Beskæftigelse samt Hjælpemidler vil i 2025 arbejde med involvering og inddragelse af samfundet i centrenes opgaver.</p> <p>Det handler bl.a. om:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. åbenhed mod det omkringliggende samfund og civilsamfundet, herunder pårørende og frivillige 2. involvering i lokalsamfundet 3. involvering af lokal- og civilsamfundet, herunder pårørende og frivillige. <p>Konkret vil centrene afholde et åbent hus-arrangement i første halvdel af 2025, som et event, der skal brande Social & Sundhed som velfærdsområde samt Aabenraa Kommune som helhed.</p> <p>Eventet vil søge at opnå dette gennem to overordnede dele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fremvisning af de fysiske rammer i HærvejsHuset. 2. Fremvisning af centrenes opgaver gennem fortælling og aktiviteter såsom afprøvning og demonstration af udstyr og redskaber. <p>I udgangspunktet er alle inviteret og centrene forventer, at eventet vil give et indtryk af åbenhed og gennemsigtighed overfor borgere, pårørende, medarbejdere, medarbejderes pårørende og samarbejdspartnere.</p> <p>I tillæg til at offentligheden får mulighed for et indblik i bygningen og opgaverne, så vil eventet også medvirke til at skabe indsigt og forståelse centrene imellem. Dette forventes at styrke fællesskabet på tværs af centrene i HærvejsHuset.</p>
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Målet er at Åbent hus-arrangementet er afholdt den 14. maj 2025 kl. 14.00 – 18.00.</p> <p>Der forventes besøg af minimum 200 gæster.</p>
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Træning & Forebyggelse, Center for Hjerneskode & Beskæftigelse samt Hjælpemidler

Mål nr. 9	Lokalt mål om udvikling af ledere og ledertalenter
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Center for Hjerneskode & Beskæftigelse vil i 2025 iværksætte følgende indsats(er) for at understøtte, at der i Social & Sundhed er en robust og bæredygtig organisation med ledere, der trives og et godt rekrutteringsgrundlag, når lederstillinger bliver ledige:</p> <p>Lederteamet i CHB har været igennem en betydelig udskiftning i 2024, og 2025 skal bruges på at få etableret et koordineret og velfungerende lederteam, der baserer sig på tillid, mod og samarbejde.</p> <p>For at udvikle lederteamet i CHB vil vi:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • I løbet af 2025, skal centerleder og afdelingsledere i Center for Hjerneskade & Beskæftigelse udarbejde sine egne ledelsesprincipper, og præsentere dem for lederteamet og for egne medarbejdere. • Rammesætte det at "tale om ledelse" i lederteamet • Prioritere sociale arrangementer der kan bidrage til udviklingen af tillid i lederteamet • Centerleder afholder 1-1 samtaler med den enkelte leder <p><u>For at understøtte udviklingen af ledertalenter vil vi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematisk fokus i MUS-samtaler på medarbejderens eventuelle udviklingsønsker i retning af ledelse • Opfordre medarbejdere til at deltage i før-leder afklaringsforløb i Aabenraa Kommune • At medarbejdere/koordinatorer som er afklarede ift. ledelsesambition tilbydes Diplom i Ledelse • Give interesserede ledertalenter mulighed for at varetage udvalgte og afgrænsede opgaver indenfor ledelsesfeltet <p><u>Sparringsforløb på tværs af centre i Social:</u></p> <p>Indenfor socialområdet ønsker vi at understøtte udviklingen af ledertalenter til næste ledelsesniveau på tværs af centre. Det overordnede formål er at signalere til medarbejdere, ledere og omgivelser, at det er helt legalt at have ambitioner indenfor ledelse.</p> <p>Vi vil derfor tilbyde interesserede ledere på afdelingslederniveau, at de kan indgå i et sparringsforløb hos en "nabo-centerleder", altså en centerleder i ét af de andre centre i Social, end det som afdelingslederen er ansat i. Formålet er at kunne søge sparring på ledelsesambitioner hos en centerleder, som ikke samtidig er nærmeste leder for den pågældende. Det kan aftales individuelt om der er behov for 1 sparringsmøde, eller om det skal være fortløbende over en kortere periode.</p> <p>På centerlederniveau, er det aftalt at centerleder for Center for Hjerneskade & Beskæftigelse gennemfører et sparringsforløb med centerleder for Bo & Aktivitet, med sparringsmøder 4 x årligt.</p>
<p>Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?</p>	<p>Målopfyldelsen dokumenteres via:</p> <p><u>Udvikling af lederteamet:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afholdte møder, hvor ledelse og ledelsesprincipper er på dagsorden • Ledelsesprincipper udarbejdes og deles jf. beskrivelse • 1-1 samtaler er afholdt <p><u>Udvikling af ledertalenter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Målet er at 1-2 medarbejdere deltager i før-leder afklaringsforløb og/eller i diplom i ledelse

	<ul style="list-style-type: none"> • Ledertalenter / koordinatore varetager udvalgte og afgrænsede opgaver indenfor ledelsesfeltet <p><u>Sparring på tværs af centre i Social:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • At afdelingsledere i Social kender muligheden for ledelsessparring hos "nabo-centerleder", og benytter sig af den ved interesse • Sparring på centerlederniveau er afholdt 4 gange i 2025 <p>Der vil i 2025 blive en stafet-ordning på 3 af de 5 møder i Centerlederforum, hvor en eller flere centerledere fortæller 'den gode historie' om, hvordan det på deres centerområde er lykkedes at udvikle og fostre kommende ledere eller fortæller om udfordringer med dette.</p>
<p>Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?</p>	<p>Ja</p> <p>Øvrige centerledere i Social har sagt ja til at deltage i sparringsmulighed for afdelingsledere på tværs af centerområder</p> <p>Der er indgået aftale med centerleder i Bo & Aktivitet ift. sparringsmøder x 4 årligt.</p>

I Aabenraa Kommune arbejder vi for, at alle borgere kan leve det gode liv. Det gode liv er at være fri til at kunne selv.

I Aabenraa vil vi med en rehabiliterende tilgang være med til at skabe rammerne for det gode liv hos borgerne. Når vi rehabiliterer, har vi bl.a. fokus på at lære eller genlære borgeren kompetencer til at mestre det liv, de har fået med en nedsat funktion.

Vi kalder det rehabilitering som læring - fordi det afgørende er, at kommunens borgere igennem os får støtte til at generhverve så mange tabte evner som muligt, og bliver frie til at skabe det gode liv for sig selv.

Som medarbejder skal du i samarbejde med borgere, kolleger i hele organisationen og borgerens nærmiljø være med til, at borgeren bliver i stand til at leve det gode liv, så selvstændigt som muligt.

Kommunens opgave er at understøtte, at borgerne er sunde, kan mestre det frie liv, de ønsker, og har mulighed for fællesskab med hinanden. Du skal være imødekommende og turde tænke nye veje for samarbejde og måden at arbejde på.

Mål nr. 10	Lokalt mål om rehabilitering som læring – undervisning af pårørende til borgere på afasi-hold
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vil i 2025 arbejde med rehabilitering som læring via følgende indsats:</p> <p>Der er i 2024 opstartet et VSU-hold for afasiramte borgere. I forløbet er indlagt besøg af pårørende til dele af forløbet, og det bliver tydeligt hvor vigtigt det er, at pårørende kan indtage en mere aktiv position i at understøtte borgerens rehabiliteringsprocessen.</p> <p>Derfor vil CHB i 2025 undervise pårørende til borgere med afasi, i at understøtte borgerens rehabiliteringsproces ift. kommunikation</p> <p>Konkret vil vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Undervise pårørende med henblik på at opnå en øget indsigt i og forståelse for afasi • Informere og holde de pårørende opdateret i indholdet i VSU-forløbet for afasiramte samt inddragelse kontinuerligt • Tilbyde de pårørende en samtale med hjerneskadekonsulent med fokus på at understøtte den rehabiliterende proces hos den afasiramte borger • Oplære pårørende i anvendelse af hjælpemidler til kommunikationsstøtte
Hvordan måles og dokumenteres målopfølgningen og hvem gør det?	<p>Målopfølgningen dokumenteres via svar i midtvejsopfølgningen på om det forventes, at målet vil blive nået 'helt/delvist/ikke' og via svar på konkrete målepunkter ved årsopfølgningen.</p> <p>Der måles på om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle tilmeldte borgere har pårørende, der har deltaget i undervisningen? • Alle pårørende er bekendte med muligheden for samtale med hjerneskadekonsulent, og at minimum ½-delen har taget imod tilbuddet • Alle pårørende, hvor det vurderes relevant, oplæres i hjælpemidler til kommunikationsstøtte
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Nej

Mål nr. 11	Lokalt mål om rehabilitering som læring – teknologisk tiltag ift. medicin håndtering som middel til mere selvhjulpethed
Hvilket resultat vil vi opnå i 2024?	<p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vil i 2025 undersøge mulighederne for at implementere tiltag og teknologiske hjælpemidler med henblik på anvendelse af en bl.a. medicinrobot.</p> <p>Formålet med dette er at fremme borgernes selvhjulpethed og styrke deres mestringssevne i relation til medicin håndtering. Tiltaget skal bidrage til at øge borgernes autonomi og livskvalitet gennem teknologiske løsninger, der understøtter deres individuelle behov og færdigheder jvf. Velfærdsteknologistrategi og den rehabiliterende tilgang.</p>
Hvordan måles og dokumenteres målopfølgningen og hvem gør det?	Målopfølgningen dokumenteres via midtvejs- og årsopfølgning ift. antal af borgere der har fået etableret et tiltag med henblik på medicin håndtering.
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Ja, Udviklingskonsulent Digital sundhed og velfærdsteknologi Samarbejde med Hjemme- og Sygepleje

Mål nr. 12	Samarbejde på tværs af de tre centre i Hærvejshuset.
Hvilket resultat vil vi opnå i 2023?	<p>Hjælpemidler, Træning og Forebyggelse samt Center for Hjerneskadede & Beskæftigelse har i løbet af 2023 og 2024 arbejdet målrettet med sammenflytningen i Hærvejshuset.</p> <p>Samarbejdet har fokuseret på de fysiske rammer i planlægningen af Hærvejshuset.</p> <p>I 2025 vil der blive samarbejdet om vurdering og udredning af, hvor der kan findes synergi i samarbejdet, blandt andet for at opnå udvidet tilbudspalette ift. arbejdsopgaver til borgerne i Beskyttet beskæftigelse.</p> <p>I forbindelse med samarbejdet vil der blive udarbejdet procedurer mellem de tre centre.</p> <p>Det er et fælles mål for de tre centre at arbejde hen imod et fælles hus med fælles målsætninger og værdier i det tværgående samarbejde for og med borgeren. Målet er at borger medarbejderne i Beskyttet beskæftigelse oplever at blive anerkendt og værdsat i hverdagen, dette med henblik på et Inkluderende arbejdsmiljø.</p> <p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vil i løbet af 2025, sammen med de øvrige centre fokusere på følgende initiativer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Udarbejdelse af en fælles forståelse for samarbejdet om borgerforløb i Hærvejshuset. 2. Samarbejde om en fælles tilgang til kulturen på tværs af de tre centerområder. Herunder kultur og arbejdsgange i <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Køkkenområdet 2.2 I kantinen 2.3 Forhal, modtagelse. 2.4 Omklædning 2.5 Mødelokaler og bookning af disse.
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Mål opfyldelsen dokumenteres ved udarbejdelse af formelle samarbejdsprocedurer og arbejdsgange.</p> <p>Specifikt i Center for Hjerneskade & Beskæftigelse måles derudover på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er der etableret et samarbejde i forhold til borgerrettede opgaver med de øvrige centerområder i Hærvejshuset? <p>Ved hjælp af spørgeskema (DefgoNet) måles der på følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplever borger medarbejderne et inkluderende og anerkendende arbejdsmiljø?
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	<p>Ja</p> <p>Samarbejde med Hjælpemidler og Træning & Forebyggelse</p>

4.4 Rekruttering, fastholdelse og fremmøde

Mål nr. 13	Rekruttering, fastholdelse og fremmøde
<p>Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?</p>	<p>Center for Hjerneskode & Beskæftigelse fortsætter arbejdet med tiltagene i den lokale handleplan for rekruttering, fastholdelse og fremmøde, og justerer handleplanen i det omfang, det vurderes at være nødvendigt.</p> <p>I forhold til rekruttering er det målet at fremstå kompetente og attraktive som arbejdsplads, og derved forventer vi også fremover at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunne rekruttere faglærte medarbejdere til at varetage tyngden i indsatser omkring SEL / SUL således, at andelen af ufaglærte medarbejdere i årsværk, med varetagelse af borgernære opgaver ikke overstiger 12 % • 100% af stillingerne i CHB besættes ved første stillingsopslag <p>For at nå disse mål fokuserer vi på følgende virkemidler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ufaglærte kan tilbydes uddannelse efter minimum to års ansættelse i CHB • Vi tilbyder rundvisning til elever/studerende på SOSU Syd og UC Syd • Vi inviterer ind til Åbent hus og have <p>I forhold til fastholdelse er det målet, at personaleomsætningen skal reduceres fra 22% i 2024 til 18% i 2025.</p> <p>Der er flere igangsatte tiltag, som potentielt kan have en positiv indvirkning på personaleomsætningen, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ønskeplan afprøves i Bostøtte Døgn, og forventes at give et positivt afsæt ift. Trivsel og balance mellem arbejdsliv og privatliv • Øget fokus på kerneopgaven og neuropædagogik i alle afdelinger • Alle medarbejdere gennemfører uddannelse i det at arbejde i medstyrende teams, og dermed få større indflydelse på indhold i egne opgaver • Understøttelse af lederudvikling, afklaringsforløb og eventuelt lederuddannelse • Deltagelse i sociale arrangementer, både på kommunalt niveau (eks. DHL-stafet, Bjergmaraton m.m.) og på afdelingsniveau i CHB <p>I forhold til sygefravær er det målet, at sygefraværet skal være faldende i 2025, og at det samlet set ikke overstiger 5%.</p> <p>I arbejdet på at reducere sygefravær vil vi fokusere på følgende virkemidler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Høj hygiejne og hyppig udluftning • Hyppige afholdelser af sygefraværssamtaler med særligt fokus på længerevarende sygefravær og hyppigt sygefravær

	<ul style="list-style-type: none"> • Drøftelser i Lokal MED, som skal bidrage til at det gøres legalt at tale om sygefravær på arbejdspladsen, bl.a. hvordan fremmødestærke medarbejdere påvirkes af sygefravær i deres team/afdeling. • Inddragelse af forebyggelseskonsulenter, der hvor det er relevant, fx i et fraværbelastet team • Fokus på det psykiske arbejdsmiljø, med indsatser omkring arbejdsglæde, samarbejde og kommunikation, samt ansvar for egen trivsel (medstyrende team) • Anvende ledelsesinformation om sygefravær fra MinPortal i dialoger på ledermøder
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Rekruttering: Sekretariatet laver en opfølgning for personalesammensætningen i de enkelte centerområder i Social & Sundhed forud for midtvejsopfølgningen og i forbindelse med den politiske opfølgning på institutionsaftalerne i marts. Der laves et udtræk fra Signatur rekrutteringssystemet ift. opfølgning på ansættelsesprocenten ved 1. stillingsopslag</p> <p>Fastholdelse: Sekretariatet laver en opfølgning for personaleomsætningen i de enkelte centerområder i Social & Sundhed forud for midtvejsopfølgningen og i forbindelse med den politiske opfølgning på institutionsaftalerne i marts.</p> <p>Sygefravær: Sygefraværet fremgår af Min Portal og består af elementerne § 56 sygdom, delvis § 56 sygdom, arbejdsskade, delvis arbejdsskade, nedsat tjeneste/delvis syg samt sygedage.</p>
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Ja, Sekretariatet i Social & Sundhed

KL og Forhandlingsfællesskabet har siden 2020 arbejdet med indsatsen "En fremtid med fuld tid", som har til formål at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuld tid. Næsten halvdelen af alle kommuner har arbejdet med indsatsen. I 2023 og 2024 er der blevet udarbejdet to rapporter i Aabenraa Kommune om emnet fra deltid til fuldtid. Rapporterne er blevet udarbejdet med udgangspunkt i SOSU-personalet i Senior. I foråret 2024 blev der lavet en spørgeskemaundersøgelse om emnet deltid til op i tid blandt alle medarbejdere i Social & Sundhed.

Fordelene ved at få flere af de faste uddannede medarbejdere op i tid kan være følgende:

- Mere uddannet personale på arbejde
- Større kvalitet i arbejdet
- Større fagligt handlerum
- Bedre arbejdsmiljø og trivsel
- Højere løn og pension til den enkelte medarbejder
- Tilfredse borgere pga. kontinuitet i personale
- Lavere personaleomsætning

- Mindre sygefravær og vikarbudget
- Mindre arbejdspress
- Mindste rekrutteringsudfordringer
- Bedre work-life balance

Mål nr. 14	Lokalt mål om flere medarbejdere op i tid – Ønskeplan i Bostøtte Døgn
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vil i 2025 arbejde videre med brugen af ønskeplan i Bostøtte Døgn.</p> <p>Metoden er startet i juni 2024. I efteråret 2024 har der været fokus på oplæring i systemet og drøftelser af hvorfor ønskeplan er iværksat.</p> <p>Formålet med ønskeplan er at understøtte medarbejdernes medbestemmelse ift. arbejdstidsplanlægning. Det er vores antagelse, at en succesfuld implementering vil understøtte trivselen blandt medarbejderne, samt give en oplevelse af forbedret balance mellem arbejde og privatliv.</p> <p>I 2025 vil vi sammen med medarbejderne være nysgerrigt undersøgende på hvordan en arbejdsuge på 37 timer kan se ud, for at være attraktiv for den enkelte medarbejder.</p> <p>Vi vil arbejde med kulturen i medarbejdergruppen ift. hvad der er legalt at byde ind med i ønskeplanen. Ved behov vil vi afsøge muligheder for lokalaftaler, som kan understøtte den fleksible arbejdstidstilrettelæggelse.</p> <p>Det videre arbejde tager afsæt i forbedringscirklen (PDSA-cirklen) hvor de 4 trin handler om at 1) planlægge, 2) udføre, 3) undersøge og 4) handle. Cirklen kan gentages så mange gange det giver mening, og vi vil fokusere på at lave prøvehandling, som kan justeres og tilpasses ønsker og behov fra både medarbejdere og organisation.</p> <p>Udviklingen vil blive drøftet i Lokal MED ved møderne i 2. og 4. kvartal i 2025.</p>
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Målopfyldelsen dokumenteres via</p> <p>En spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne i Bostøtte Døgn, med afsæt i spørgsmål fra Trivselsundersøgelsen 2024:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Føler du, at du har energi til både arbejdsliv og privatliv? 2. Føler du, at der er balance mellem din arbejdstid og fritid? <p>Suppleret med spørgsmålene³:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Kunne du tænke dig at gå op i tid? 4. Kan du se muligheder i ønskeplan, som gør det attraktivt for dig at gå op i tid? <p>Baseline for spørgsmål 1 og 2 baseres på resultater i Trivselsundersøgelsen 2024 for Bostøtte Døgn.</p>

³ Spørgsmålene kan justeres ved behov

Baseline for spørgsmål 3 og 4 baseres på spørgeskemaundersøgelse i starten af 1. kvartal 2025

Spørgeskemaundersøgelse med spørgsmålene 1-4 sendes ud i slutningen af 3. kvartal 2025.

Bostøtte Døgn er en del af Voksenstøtte

Sum af ansatte på 37 timer gennem tiden i CHB

	2021	2022	2023	2024
CHB Beskyttet Beskæftigelse	8	9	9	10
CHB Beskæftigelse Administration	2	3	1	1
CHB Bosted og Aktivitetscenter Kliplev	9	6	8	7
CHB Bosted Sønderskoven 25/27	2	2	3	6
CHB Hjernesgade Fællesområde	3	3	2	2
CHB Kørsel	1	1	1	1
CHB STU-forløb	6	3	5	8
CHB Voksenstøtte	10	10	8	5
CJU Jobcenterforløb	8	4		
Hovedtotal	49	41	37	40

Fordeling af ansatte efter timetal i CHB 2024

	< 20 t	20-29 t	30-36 t	37 t
CHB Beskyttet Beskæftigelse	0	1	8	10
CHB Beskæftigelse Administration	1	0	0	1
CHB Bosted og Aktivitetscenter Kliplev	5	4	26	7
CHB Bosted Sønderskoven 25/27	2	5	21	6
CHB Hjernesgade Fællesområde	1	1	2	2
CHB Kørsel	5	0	2	1
CHB STU-forløb	0	0	2	8
CHB Voksenstøtte	2	7	16	5
CHB Jobkonsulent	0	0	1	0
Hovedtotal	16	18	78	40

Fordeling af ansatte efter timetal 2024

	< 20 t	20-29 t	30-36 t	37 t
Bostøtte Døgn	0	0	8	1

Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?

Nej

4.5 Kompetencer

Chefgruppen vurderer, at det er vigtigt, at de aftalestyrede enheder på centerlederniveau, forholder sig strategisk til den optimale kompetencesammensætning i deres enhed på et 3-5-årigt sigte. Derfor ønskes en beskrivelse af de overvejelser, som centerlederen gør sig om det fremtidige behov for kompetencer og muligheder for at dække dette behov.

Strategiske overvejelser om fremtidig kompetencesammensætning

Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vægter en tværfaglig medarbejder sammensætning og et matchende kompetenceniveau, der understøtter kerneopgaven. Vi skaber Gode Liv sammen, med udgangspunkt i kerneopgaven: Sundhed, Mestring og Fællesskab, og det gør vi bl.a. gennem en anerkendende-, en neurorehabiliterende- og en sundhedsfaglig tilgang.

Det betyder, at vi i rekrutteringen har fokus på de brede kompetencer i medarbejdergruppen. Centerets målgruppe udvikler sig og bl.a. på bosteder, ser vi borgere med flere forskellige problemstillinger, hvilket kræver forskellige fagligheder for, at vi kan imødekomme den enkelte borgers behov. Samlet set giver det en mere kompleks opgave for vores medarbejdere, hvilket betyder at vi har behov for flere faglærte fra forskellige fagområder, som fx socialpædagogisk, sundhedsfagligt, terapeutisk m.m.

I kompetenceudviklingen internt i centeret har vi fokus på et højt niveau af viden og færdigheder indenfor det neuropædagogiske område. Vores erfaring er, at selvom borgergruppen varierer, så er den neurorehabiliterende og anerkendende tilgang et væsentligt fundament i forhold til at imødekomme borgerens behov for udvikling, meningsfuld aktivering, samt pleje og omsorg.

Et væsentligt fokusområde er derudover, at medarbejderne står stærkt i deres eget personlige fundament. Det er vigtigt for at kunne skabe høj kvalitet i løsning af hverdagens indsatser/opgaver med og omkring borgerne, samtidig med at den enkelte medarbejder skal have sig selv med som menneske, for at opretholde det bæredygtige arbejdsliv.

For at understøtte arbejdet med CHB's vision ift. at være kompetente og attraktive vil vi arbejde målrettet med gennemførelse af nedenstående plan for kompetenceudvikling.

Mål nr. 15	Kompetenceudviklingsplan 2025, for Center for Hjerneskade & Beskæftigelse
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Center for Hjerneskade & Beskæftigelse vil i 2025 arbejde med følgende kompetenceudviklingstiltag:</p> <p><u>Neuropædagogik:</u> CHB vil have fokus på en generel opkvalificering ift. Neuropædagogik lokalt, sådan at det bliver med afsæt i den enkelte afdelings behov og målgruppe. Der udvælges nøglepersoner lokalt, som skal have et særligt fokus på udbrede neuropædagogik i den konkrete praksis, og få tilgangene implementeret i samspil med andre fagligheder, som fx social- og sundhedsassistenterne, værkstedsassistenter m.m. Der gennemføres internt i centeret løbende målgrupperettet undervisningsforløb i forhold til neuropædagogik, herunder bl.a. sanseintegration. Undervisningen varetages af erfarne medarbejdere inden for hjerneskadeområdet bl.a. hjerneskadekonsulenten.</p> <p><u>Uddannelse i Medstyrende teams</u> Afslutning og opstart af uddannelse i Medstyrende teams. Vi afslutter medstyrende teams uddannelsen for Bosted Sønderskoven, bostøtte og aktivitetscenter Tinglev i april 2025. Hvor efter vi arbejder på forankring af medstyrende teams i praksis. Ultimo 2024 opstarter Klipleve bosted, STU og Beskæftigelsen på uddannelse i medstyrende team. Forløbet slutter i medio 2026.</p> <p>Konkret vil vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstart på uddannelse i medstyrende team i flere afdelinger. • Medio 2025 er der udarbejdet en forankringsplan for de afdelinger som har færdiggjort uddannelsen. • Der arbejdes med udvalgt neuropædagogiske emner til p-møder eller temadage i udvalgte afdelinger. • Metodehåndbog/bøger revideret – padlet • Udarbejde kompetencer udviklingsplaner for den enkelte afdeling
Hvordan måles og dokumenteres målopfølgningen og hvem gør det?	Målopfølgningen dokumenteres via svar i midtvejsopfølgningen på om det forventes, at målet vil blive nået 'helt/delvist/ikke' og via svar på konkrete målepunkter ved årsopfølgningen.
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Nej

I forbindelse med udarbejdelse af procedurer for samarbejde mellem sygeplejen og øvrig organisation, har chefgruppen besluttet tre principper, som beskriver centerets forpligtigelser før de kontakter Sygeplejen. Nedenfor er de tre principper oplistet og det er beskrevet hvad de indebærer af forventninger og krav til enhederne:

Princip 1: Sikring af de nødvendige kompetencer

Centerområderne skal sikre, at de har de nødvendige kompetencer til at kunne levere patientsikker sygepleje. Alle centre skal kunne levere elementære og grundlæggende sygeplejeindsatser, jf. kompetenceprofilerne, og centre, der har sygeplejersker ansat, skal derudover kunne levere komplekse sygeplejeindsatser i dagtiden på hverdage.

Princip 2: Kompetencer i alle vagtlag

Centerområderne skal tilrettelægge udførelsen af sygeplejeindsatser og vagtplanlægningen således at det sikrer, at de sygeplejeindsatser, som enheden forventes at kunne levere (jf. princip 1) kan leveres i alle vagtlag 365 dage om året. Dertil kommer en forventning om, at enhederne i centerområdet hjælper hinanden på tværs.

Princip 3: Oplæring/instruktion og sparring på tværs af centret

Centerområderne skal varetage den nødvendige oplæring/instruktion/undervisning og sparring på tværs af enhederne i centerområdet, og de skal sikre medarbejdernes deltagelse i de fælles udviklede læringsaktiviteter og i evt. egne læringsaktiviteter.

Mål nr. 16	Princip 3 om oplæring/instruktion/undervisning og sparring i forhold til sygeplejeindsatser
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Center for Hjernesgade & Beskæftigelse vil i 2025 arbejde på at sikre, at vi lever op til princip 3 for samarbejdet omkring sygeplejeindsatser.</p> <p>For at sikre, at vi varetager den nødvendige oplæring/instruktion/undervisning og sparring på tværs af enhederne i centerområdet vil vi implementere digitale kompetence kort.</p> <p>For at sikre medarbejdernes deltagelse i de fælles udviklede læringsaktiviteter og i evt. egne læringsaktiviteter vil vi, oplære udvalgte SSA i anvendelse af digitale kompetencekort i P2L, således at de kan understøtte implementeringsprocessen efterfølgende.</p> <p>Ved behov deltager medarbejder i kursus omkring sondeernæring via KUC og relevante emner taget op til P-møder.</p> <p>Udvalgte SSA tilmeldes kursus sundhedsfaglig dokumentation i relation til sygepleje, som genopfriskning.</p>
Hvordan måles og dokumenteres målopfølgelsen og hvem gør det?	<p>I 2. kvartal og ved årsopfølgning, vil vi følge op på, om vi lever op til princip 3 på baggrund af disse spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan er vores struktur og praksis for oplæring/instruktion/undervisning og sparring? • Hvor mange medarbejdere har deltaget i egen eller fælles udviklede læringsaktiviteter i forhold til de enkelte sygeplejeindsatser?

4.6 Trivsel

Mål nr. 17	Trivselsundersøgelsen 2026
<p>Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?</p>	<p>På baggrund af resultaterne i Trivselsundersøgelsen 2024 har Center for Hjerneskade & Beskæftigelse fastlagt følgende mål for resultatet af Trivselsundersøgelsen 2026.</p> <p><u>Center for Hjerneskade og Beskæftigelse</u> Hæve den samlede svarprocent: 2024: 74 % 2026: 90 %</p> <p>Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane? 2024: 1,9 % 2026: 0 %</p> <p><u>Kliplev Bosted:</u> Bliver dit arbejde anerkendt af nærmeste leder: 2024: 56 % 2026: 70 %</p> <p>Samarbejder I om trivsel på arbejdspladsen: 2024: 58 % 2026: 68 %</p> <p><u>Beskæftigelsen:</u> Oplever du at arbejdstempoet er tilpas igennem hele dagen 2024: 62 % 2026: 70 %</p> <p>Hvor tit har du haft energi efter endt arbejdsdag 2024: 58 % 2026: 65 %</p> <p><u>Sønderskoven Bosted:</u> Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder? 2024: 57 % 2026: 70 %</p> <p>Bliver følelsesmæssige belastende situationer på arbejdet håndteret på en tilfredsstillende måde? 2024: 53 % 2026: 65 %</p> <p><u>Bostøtten:</u> Er jeres fælles værdisæt tydeligt igennem måden, I arbejder på? 2024: 66 % 2026: 70 %</p> <p>Er den information, du behøver for at klare dit arbejde godt, tilgængelig? 2024: 64 % 2026: 70%</p> <p>På baggrund af målene vil Center for Hjerneskade & Beskæftigelse senest ved udgangen af andet kvartal 2025 udarbejde og godkende en handleplan for at opnå målet/målene i regi af MED-systemet.</p>

	I 2025 og 2026 vil enheden gennemføre aktiviteter i overensstemmelse med denne handleplan.
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Resultaterne i Trivselsundersøgelsen fremgår af den rapport, som den enkelte centerleder modtager i uge 43 2024.</p> <p>Udarbejdelse og godkendelse af handleplan dokumenteres ved midtvejsopfølgningen ved fremsendelse af godkendt handleplan.</p> <p>Gennemførelse af aktiviteter dokumenteres ved kort beskrivelse i årsopfølgningen.</p>

4.7 Velfærdsteknologi og digitale løsninger

I Social & Sundhed arbejder vi med velfærdsteknologi og digitale løsninger med udgangspunkt i 'Et bedre liv – med velfærdsteknologi: Velfærdsteknologistrategi 2021-2024'. Vi har en værdibaseret tilgang til teknologiske løsninger, hvor vi søger at skabe værdi på en eller flere bundlinjer:

- Borgerens livskvalitet, selvstændighed, værdighed og tryghed
- Medarbejdernes arbejdsmiljø
- Kommunens økonomiske ressourcer
- Vækst hos private virksomheder i kommunen og
- Social, økonomisk og miljømæssig bæredygtighed.

Der er i 2025 bl.a. fokus på indsatser, der fremmer "Rehabilitering som læring" og mindsker behov for arbejdskraft og som dermed reducerer de rekrutteringsudfordringer, der opleves i Social & Sundhed.

Velfærdsteknologi og digitale løsninger vil ofte kunne have et positivt samspil med rehabilitering som læring. Det gør sig gældende både i sammenhæng med en kort afgrænset indsats for borgeren, en midlertidig indsats for borgeren eller en længerevarende indsats for borgeren.

Mål nr. 18	Digital sygeplejerske
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Formålet er at udvikle, afprøve og implementere en monitoreringsløsning, som skal støtte borgere med hjerneskade, på plejehjem og på Rehabiliterings- og Korttidscenter i deres nattesøvn uden for mange forstyrrende afbrydelser. Samtidig understøtter løsningen medarbejderes arbejdsgange og sikrer en tryggere hverdag for borgerne. Det kan bl.a. være, ved at give hurtig besked til plejepersonale, når der sker et fald.</p> <p>I 2025 er målet, at monitorering er afprøvet på 12 borgere på Rise Plejehjem (1 hus), 26 stuer på Rehabilitering- og Korttidscenter, og 19 borger på Kliplev Bosted</p> <p>Der er opstillet følgende handlinger og milepæle for 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15. februar er der valgt leverandør • april er der skrevet kontrakter, databehandleraftaler mm. • 22. april starter afprøvning på Rise Parken, borgere og pårørende er informeret, der er indhentet samtykke • 15. maj starter afprøvning på ROK • august starter afprøvning på Kliplev Bosted. • 15. september er afprøvningen evalueret og der er truffet beslutning om videre implementeringsproces.
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Resultat og måling sker igennem projektleder i velfærdsteknologi-teamet og indgår i statusrapport for digital sundhed og velfærdsteknologi?
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Udviklingskonsulent Digital sundhed og velfærdsteknologi Samarbejde med ROK og Plejehjemsområdet.

Dette mål er relevant for følgende aftalestyrede enheder: De centerområder, der har projekter og indsatser vedr. velfærdsteknologi, digitalisering eller kunstig intelligens, der ikke indgår i en centerspecifik handleplan:

Mål nr. 19	High Tech badeværelse
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Formålet med dette projekt er, at Center for Hjerneskade & Beskæftigelse, i samarbejde med Aktivitetscenter Tinglev, i 2025 vil undersøge mulighederne for at forbedre hygiejnen, med særlig fokus på håndhygiejne, hos borgere med halvsidig parese ved hjælp af teknologiske hjælpemidler.</p> <p>Projektet sigter mod at identificere og implementere innovative løsninger i 2026, der understøtter borgernes selvstændighed og værdighed i forbindelse med personlig hygiejne. Det forventes, at undersøgelsen resulterer i udviklingen af et specialdesignet badeværelse, hvor velfærdsteknologi integreres med henblik på at optimere både funktionalitet og brugeroplevelse.</p> <p>Konkret vil vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbejde med velfærdsteknologi konsulent i Hjælpemidler -Tale, Høre, Syn, undersøge markedet, både i Skandinavien og Asien. • Inspirationstur/ møde med f.eks. Abena, Show room Sønderborg eller Taulov, • Drøfte emnet med specialiserede hospitaler og døgn tilbud, bl.a. Hammel, Grindsted sygehus eller lign. • Deltage i Health & Rehab messen 2025, med henblik på evt. samarbejdspartner i et evt. udviklingsprojekt til 2026 • Udarbejde en Potentialebeskrivelse, herunder indhente priser og tilbud, med henblik på ansøgning af midler fra Velfærdsteknologi puljen i 2026.
Hvordan måles og dokumenteres målopfølgningen og hvem gør det?	Målopfølgningen dokumenteres via svar i midtvejsopfølgningen på om det forventes, at målet vil blive nået 'helt/delvist/ikke' og via svar på konkrete målepunkter ved årsopfølgningen.
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Ja Udviklingskonsulent Digital sundhed og velfærdsteknologi

4.8 Bæredygtighed

Mål nr. 20	Reduktion af energiforbrug – vand, varme, el												
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	Center for Hjerneskode & Beskæftigelse vil i 2025 reducere sit forbrug af vand og/eller varme og/eller elektricitet med 5 -8 % ved igen at gennemgå alle bygninger for at finde endnu flere ideer til energibesparende tiltag, evt med energikonsulent. Samt følge op på allerede iværksatte tiltag.												
Hvordan måles og dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Forbruget af den eller de energikilder, som det er vurderet muligt at reducere, opgøres for perioden januar-oktober.</p> <p>I november 2025 sammenholdes dette med forbruget i januar-oktober 2024.</p> <table border="1" data-bbox="600 739 1460 851"> <tr> <td>El-forbrug januar- oktober 2024</td> <td>63.929 KwH</td> </tr> <tr> <td>Mål for el-forbrug januar- oktober 2025</td> <td>58.815 KwH</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="600 891 1460 1003"> <tr> <td>Vand-forbrug januar-oktober 2024</td> <td>433.288 liter</td> </tr> <tr> <td>Mål for vand-forbrug januar-oktober 2025</td> <td>411.624 liter</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="600 1043 1460 1176"> <tr> <td>Varme-forbrug 2024</td> <td>Gas 6442 m3 Fjernvarme 158 MWh</td> </tr> <tr> <td>Mål for varme-forbrug 2025</td> <td>Gas 6120 m3 Fjernvarme 150 MWh</td> </tr> </table> <p>Der måles på flg. matrikler: Mads Clausensvej 130, 6360 Tinglev Næstmark 17, 6200 Aabenraa Kilen 53, 6200 Aabenraa (dvs. Skovly er trukket ud af datagrundlaget)</p>	El-forbrug januar- oktober 2024	63.929 KwH	Mål for el-forbrug januar- oktober 2025	58.815 KwH	Vand-forbrug januar-oktober 2024	433.288 liter	Mål for vand-forbrug januar-oktober 2025	411.624 liter	Varme-forbrug 2024	Gas 6442 m3 Fjernvarme 158 MWh	Mål for varme-forbrug 2025	Gas 6120 m3 Fjernvarme 150 MWh
El-forbrug januar- oktober 2024	63.929 KwH												
Mål for el-forbrug januar- oktober 2025	58.815 KwH												
Vand-forbrug januar-oktober 2024	433.288 liter												
Mål for vand-forbrug januar-oktober 2025	411.624 liter												
Varme-forbrug 2024	Gas 6442 m3 Fjernvarme 158 MWh												
Mål for varme-forbrug 2025	Gas 6120 m3 Fjernvarme 150 MWh												
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Nej.												

Mål nr. 21	Lokalt mål om bæredygtighed – Bæredygtig fysisk arbejdsmiljø – verdensmål nr. 3, sundhed og trivsel.
Hvilket resultat vil vi opnå i 2025?	<p>Center for Hjerneskode & Beskæftigelse vil i 2025 i opretholde fokus på det fysiske arbejdsmiljø i bosteder, med specifikt sigte på forflytninger og ergonomi hvor formålet er at sikre medarbejdernes langsigtede sundhed og trivsel.</p> <p>Dette blandt andet på baggrund af ændret pensionsalder til 69 år og fokus på at medarbejder skal op i tid.</p> <p>Når medarbejdere skal være på arbejdsmarkedet i flere år og præsterer flere timer, er fysisk sundhed og trivsel en vigtig medspiller i højt fremmøde.</p> <p>Forflytningsvejledere gennemfører undervisning og inddrages i hverdagsaktiviteter hos den enkelte borger.</p> <p>For at opretholde fokus på fysisk arbejdsmiljø herunder forflytninger og ergonomi vil vi fastholde antallet af forflytningsvejledere på 4 og have ergoterapeuter med tilknytning til Hjerneskodeområdet i CHB.</p> <p>Der er i 2024 uddannet 2 nye forflytningsvejledere.</p> <p>Ovenstående er med henblik på at sikre maximal tilstedeværelse af forflytningsvejledere og viden herom i alle bosteder, samt for at fremme kollegial sparring.</p> <p>Vi vil styrke formidlingen og kvalificeringen af forflytningsbeskrivelser, så alle medarbejdere er bekendte med optimale forflytningsmetoder for hver enkelt borger.</p>
Hvordan måles og dokumenteres målopfølgningen og hvem gør det?	<p>Ved årsopfølgning har CHB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsat 4 forflytningsvejledere • Gennemført undervisning i forflytning min. 2 gange årligt på bosteder • Alle forflytningsvejledninger er opdateret i Nexus.
Kræver dette mål samarbejde med andre centerområder?	Ja, Hjælpemiddelhuset

5. Økonomi og aktivitetsmål

5.1 Aktivitetsmål

Aktivitetsforudsætning for 2024 er med udgangspunkt i prognose pr. 31. marts 2024. Aktivitetsforudsætningerne tilpasses ultimo januar 2025 med det faktiske antal borgere pr. 31. januar 2025.

	Inde/Ude	§§	Tyngdepakke	Antal	Budget 2025
Botilbud Sønderskoven 25	Inde	§85	Inde-pakke 7	2	575.511
			Inde-pakke 8	1	345.380
			Inde-pakke 8+	5	4.003.957
Botilbud Sønderskoven 25 Total				8	4.924.848
Botilbud Sønderskoven 27	Inde	§85	Inde-pakke 8+	4	4.785.385
Botilbud Sønderskoven 27 Total				4	4.785.385
Botilbud Kliplev	Inde	§85	Inde-pakke 7	0	0
			Inde-pakke 8	11	3.505.388
			Inde-pakke 8+	6	3.423.864
Botilbud Kliplev Total				17	6.929.252
Bostøtten §85	Ude	§82	Ude-pakke 2	2	23.629
			Ude-pakke 4	1	52.572
				3	76.201
		§85	Ude-pakke 1	3	27.154
			Ude-pakke 2	16	274.884
			Ude-pakke 3	20	706.995
			Ude-pakke 4	14	695.633
			Ude-pakke 5	1	88.099
			Ude-pakke 6	1	150.281
			Ude-pakke 7	1	205.079
Ude-pakke 7+	10	6.646.601			
			66	8.794.726	
Bostøtten §85 Total				69	8.870.927
				98	25.510.412

Grundnormering	Antal pladser	Budget 2025 i alt	Budget pr. plads	Timer pr. uge pr. plads
Botilbud Sønderskoven 25	8	3.940.796	492.599	20,95
Botilbud Sønderskoven 27	4	3.047.408	761.852	32,41
Botilbud Kliplev	18	8.866.790	492.599	20,95
	30	15.854.994		

Der er i efteråret 2017/foråret 2018 foretaget en tidsmåling på aktiviteten. Denne er udmøntet i timepriser, som er differentieret på centerniveau.

Minutterne i tyngdepakkerne for botilbud (indepakker) er ens for alle centerområder. Minutterne i tyngdepakkerne for bostøtte (udepakker) er delt i to. En fælles for Autismecenter Syd og Aabenraa Bo & Aktivitet, samt en fælles for Center for Hjerneskade & Beskæftigelse og Center for Socialpsykiatri & Rusmiddel.

I 2025 arbejdes med forenkling og større fælles forståelse af pakkestruktur og takster på det specialiserede område, som træder i kraft januar 2026.

	Timepris	Minutter/uge	Intern pris 2025
Ude-pakke 1	469,07	24,00	9.757
Ude-pakke 2	469,07	47,00	19.107
Ude-pakke 3	469,07	93,00	37.807
Ude-pakke 4	469,07	140,00	56.914
Ude-pakke 5	469,07	233,00	94.721
Ude-pakke 6	469,07	373,00	151.634
Ude-pakke 7	469,07	466,00	189.441
Inde-pakke 4	452,12	210,02	82.519
Inde-pakke 5	452,12	396,37	155.740
Inde-pakke 6	452,12	634,00	249.106
Inde-pakke 7	452,12	792,74	311.479
Inde-pakke 8	452,12	951,49	373.852

Aktivitets- og samværstilbud samt beskyttet beskæftigelse

	Øvrig løn	Arb. Veder-lag	Ledelse /Adm.	Drift	Budget 2025	Antal pladser	Styk pris	Intern regulering
(1.000 kr.)								
Beskyttet Beskæftigelse §103								
Beskyttet Beskæftigelse §103	7.751	940	108	1.984	10.784	112,0	106.230	77.994
Dagtilbud §104								
Aktivitetscenter Kliplev	1.682		789	281	2.752	10	298.734	259.149
Aktivitetscenter Tinglev	4.496		408	849	5.753	20	296.712	249.439
Vedligehold	587		93	100	780	4	198.652	

Den interne reguleringspris svarer til lønudgifter pr. plads ekskl. udgifter til ledelse, administration og drift.

En gang årligt reguleres budgettet for over- / eller underbelægning i visiterede §§103/104 tilbud. Der er forudsat en belægningsprocent på 100%. Der foretages ikke regulering for belægning mellem 95 og 105%.

Forudsætning for STU-forløb

	Antal	Pris pr år	I alt
	1	144.428	144.428
	18	192.570	3.466.260
STU-forløb	6	249.241	1.495.446
	2	319.116	638.232
	27		5.744.366

Forudsætning for VSU-forløb

Der sker ingen aktivitetsafregning, da der er tale om et rammebudget.

VSU-forløb	10 elever i gennemsnit hele året. Holdforløb og individuelle forløb.
-------------------	---

5.2 Budget

Budget 2025 til 2028

	1.000 kr. i 2025 priser					
	Regnskab 2023	Opr. budget 2024	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Budget 2028
Hjernesgade						
Fællesområdet	5.131	4.568	4.657	4.657	4.657	4.657
Kursusaktivitet	41	280	-9	-9	-9	-9
Aktivitetscenter Klipleve	5.554	793	2.752	2.752	2.752	2.752
Aktivitetscenter Tingleve	2.667	6.078	5.753	5.753	5.753	5.753
CHB Vedligehold			780	780	780	780
VSU-forløb	393	2.714	468	468	468	468
Bøstøtte §§82 og 85	10.629	9.417	9.520	9.520	9.520	9.520
Botilbud Sønderskoven	17.920	18.483	17.869	17.869	17.869	17.869
Botilbud Klipleve	21.939	20.078	16.763	16.763	16.763	16.763
Beskæftigelse						
Kørsel	1.596	1.755	1.529	1.529	1.529	1.529
Fælles administration	2.191	1.828	2.130	2.130	2.130	2.130
§103 jobkonsulent	589	731	731	731	731	731
Beskyttet beskæftigelse	10.083	11.246	11.050	11.050	11.050	11.050
Produktion (reg.virksomhed)	221	456	455	455	455	455
STU-forløb	4.968	4.582	3.607	3.607	3.607	3.607
Jobcenterforløb	1.576	2.336	0	0	0	0
Brutto	85.498	85.345	78.056	78.056	78.056	78.056
Afregning V&U	-29.435	-29.404	-25.510	-25.510	-25.510	-25.510
Beskæftigelse, salg kørsel	-427	-339	0	0	0	0
Beskæftigelse, salg produktion	-825	-1.455	-1.455	-1.455	-1.455	-1.455
Beskæftigelse, afregning STU	-4.372	-4.636	-3.609	-3.609	-3.609	-3.609
CJU, afregning jobcenterforløb	-753	-2.364	0	0	0	0
Optimering - Flytning til hærvejshuset			-267	-267	-267	-267
Netto	49.686	47.147	47.215	47.215	47.215	47.215

Specifikation af budget 2025

(i 1.000 kr.)	Aktivitet Tyngde/ Individuel vurdering	Ramme		Drift		Samlet budget
		Grund- nomering	Øvrig løn	Ledelse / Adm.	Drift	
Fælles administration						
Idrætsdag + Ekstra feriedag					392	392
Hjernesgade						
Fællesområdet			4.235		30	4.266
Kursusaktivitet			279		-289	-9
Aktivitetscenter Klipleve			2.446		25	2.752
Aktivitetscenter Tingleve			4.804		101	5.753
CHB Vedligehold			680			780
VSU-forløb			262		37	468
Bøstøtte §§82 og 85			8.978		65	9.520
Botilbud Sønderskoven						
Sønderskoven drift			221		102	790
Sønderskoven 25	4.925	3.941	247			9.117
Sønderskoven 27	4.785	3.047	-193			7.640
Botilbud Klipleve	6.929	8.867	476		84	16.763
Beskæftigelse						
Kørsel (Beskyttet Beskæftigelse)			1.093		8	428
Fælles administration			2.130			2.130
Jobkon. Og §103 besk.besk.			731			731
Beskyttet beskæftigelse	8.871		71		108	11.050
Produktion (reg.virksomhed)						455
STU-forløb			2.904		7	3.607
Brutto	25.510	15.855	29.364		537	6.397
Afregning fra V&U	-25.510					
B Salg produktion						-1.455
B Afregning STU						-3.609
Optimering - Flytning til Hærvejshuset						-267
Netto	0	15.855	29.364		537	1.333

Der er tidligere truffet politisk beslutning om en ændret tilbudsvifte for kommunens tilbud efter Serviceloven §104. med udgangspunkt i borgerens behov understøttes en bevægelse hen imod bredere og mere fleksible tilbud med øget fokus på fællesskab, samvær og mestring. Beslutningen er truffet med afsæt i den nuværende økonomiske ramme. Formålet er at bevæge sig fra individuel støtte efter Serviceloven §85 mod øget støtte i fællesskaber via Serviceloven §104.

Indarbejdede ændringer i budget 2025-2028

	2025	2026	2027	2028
Budget 2025-2028 jf. godkendt budget 2024	46.161.270	46.161.270	46.161.270	46.161.270
<i>Indarbejdede ændringer</i>				
Udbud vikarydelser	-139.865	-139.865	-139.865	-139.865
Nyt tilbud jf. revisitering	480.000	480.000	480.000	480.000
Trepartsmidler	1.409.194	1.409.194	1.409.194	1.409.194
Reduktion drift	-25.988	-25.988	-25.988	-25.988
Reduktion administrative timer	-677.754	-677.754	-677.754	-677.754
Hærvejshuset, fælles drift	-456.759	-456.759	-456.759	-456.759
I alt godkendt budget pr. 9.10.2024	46.798.920	46.798.923	46.798.918	46.798.919

I forbindelse med budgetvedtagelsen for 2025-2028 blev det besluttet at afsætte 2,386 mio. kr. til mere ledsaget ferie for borgere på kommunens botilbud. Midlerne blev i første omgang placeret på nytilgangspuljen og er efterfølgende budgettomplacert til de 4 institutioner på handicapområdet. Center for Hjerneskadet & Beskæftigelsen andel udgør 0,321 mio. kr. årligt.

Ligeledes blev det besluttet at afsætte 0,120 mio. kr. årligt til afholdelse af en idrætsdag for handicappede. Midlerne blev i første omgang placeres på Fællesområdet Social og er efterfølgende budgettomplacert til institutionerne og udgør 0,03 mio. kr.

6. Underskrifter

27/1-25

Dato

Centerleder



27/1-25

Dato

Direktør

