

Virksomhedsplan

Helhedstilbudet Gefion 2011



RUDERSDAL
KOMMUNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning	4
1. FAKTA	4
Institution	4
Adresse	4
Ledelse og nøglepersoner	5
2. PRÆSENTATION OG PROFIL	7
Fysiske rammer	7
Organisationsdiagram	8
Arbejdsopgaver	8
Værdier	9
Arbejdsgrundlag	9
3. MÅL OG HANDLEPLANER	11
Indsatsområde 1: Tilpasningsforslag	11
Indsatsområde 2: Udvikling af det sociale og pædagogiske arbejde	13
Indsatsområde 3: Kvalitet i det sundhedsfaglige arbejde	14
Indsatsområde 4: Den attraktive arbejdsplads	15
4. ØKONOMI	16
Nettobudget	16
5. NØGLETAL	17
Antal ansatte/årsværk	17
Personaleomsætning	17
Sygefravær	18
Kapacitets produktionstal	19

6. EVALUERING	20
Indsatsområde 1: Arbejdet med resultatet af trivselsmålingen 2009	20
Indsatsområde 2: En effektiv organisation	21
Indsatsområde 3: Effektivisering af psykiatri- og handicapplanen	21
Indsatsområde 4: Udvikling af det sociale og pædagogiske arbejde – handleplanskoncept, kvalitetsudvikling og metoder.....	22
Indsatsområde 5: Attraktiv arbejdsplads	22
Indsatsområde 6: Trivsel, sundhed og forebyggelse	23
Indsatsområde 7: Fortsat styrkelse af det faglige niveau og kompetenceudvikling på tværs i organisationen	23
Indsatsområde 8: Styrkelse af Helhedstilbudet Gefions profil	24

Indledning

Virksomhedsplanen for 2011 beskriver mål og metoder for indsatsområderne i 2011. Et af indsatsområderne omhandler den udfordring, det er at bevare og udvikle et dag- og botilbud af høj kvalitet med de ændrede økonomiske forudsætninger, der er gældende i 2011. Indsatsen i forhold til dette er blevet til i samarbejde mellem ledelse og MED-udvalg ud fra et fælles ønske om, at Gefion forsat skal være et godt sted for borgerne og en god arbejdsplads for medarbejderne.

Udarbejdelsen af indsatsområdet omkring dokumentation og udvikling af den pædagogiske praksis er sket i samarbejde med pårønderrådet på Gefion, der på et møde den 2. september 2010 fremkom med ønsker til indsatsen i 2011.

Der er udmeldt temaer fra direktionen og fra Psykiatri og Handicap området til indsatsområder i virksomhedsplanen. Under udarbejdelsen af indsatsområderne har det været intentionen at skabe sammenhæng mellem disse temaer og medarbejdernes, de pårørendes samt ledelsens ønsker til indsatsen i 2011.

Det er håbet, at denne sammenhæng gør virksomhedsplanen nærværende som styringsværktøj for ledelsen, som pejlingsmærke for personalet og som informationskanal for pårørende, forvaltning, politikere, samarbejdspartnere og andre interessenter.

1. Fakta

Institution

Helhedstilbudet Gefion er et dag- og botilbud til voksne mennesker med autisme-spektrumforstyrrelse og varigt nedsat psykisk funktionsevne.

Adresse

Adresse	Telefon	E-mail
Helhedstilbudet Gefion Karpevænget 1D 3460 Birkerød	Tlf: 72 68 34 60	gefion@rudersdal.dk

Afdelinger:

Adresse	Telefon	E-mail
Boligerne Gefion Karpevænget 1D 3460 Birkerød	Tlf: 72 68 34 60	gefion@rudersdal.dk
Daghjemmet Gefion Stavnsholtvej 51 3520 Farum	Tlf: 44 95 24 56	gefion@rudersdal.dk

Ledelse og nøglepersoner

Forstander:

Adresse	Telefon	E-mail
Jørgen Svendsen Forstander for Helhedstilbudet Gefion	Tlf: 72 68 34 44	josv@rudersdal.dk

Ledelse:

Adresse	Telefon	E-mail
Søren Taarnberg Afdelingsleder, Boligerne Gefion	Tlf: 72 68 34 64	sota@rudersdal.dk
Karin Ernst Afdelingsleder, Boligerne Gefion	Tlf: 72 68 34 45	keer@rudersdal.dk
Vakant stilling Afdelingsleder, Daghemmet Gefion		

MED-udvalg:

Jørgen Svendsen

Tlf: 72 68 34 44

josv@rudersdal.dk

Formand for MED-udvalg

Merete Rasmussen

Tlf: 72 68 34 54

tmra@rudersdal.dk

Næstformand for MED-udvalg

Pårørenderåd:

Claus Rosengaard

Tlf: 50 82 20 22

clausr@uldvejen.dk

Formand for pårørenderåd

2. Præsentation og profil

Fysiske rammer

Boligerne Gefion

Boligerne Gefion indeholder 27 lejligheder på ca. 30m² med eget bad, toilet samt altan eller terrasse. For hver tre lejligheder er der tilknyttet et stort lyst køkken/alrum. 2/3 af lejlighederne er udstyret med et forrum med glasparti ud til fællesrummet, således at beboerne kan være tilbagetrukket og alligevel følge med i, hvad der sker i fællesarealerne. Lejlighederne er ekstra lydisolerede.

Tilgangen til boligerne på 1. sal kan ske med elevator, og der er ikke dørtrin. Toilet- og badeforhold er egnede til bevægelseshæmmede, men boligerne er ikke egnede til kørestolsbrugere, idet der ikke er plads til, at kørestole kan komme rundt, ligesom der ikke er plads til lift.

Tre af pladserne er i en villa ved siden af de andre boliger. Villaen er i to etager med to boliger på 1. sal og en bolig i stueetagen – alle tre med eget badeværelse. Der er fælles opholdsstue med køkkenafdeling. Dertil en stor have med terrasse.

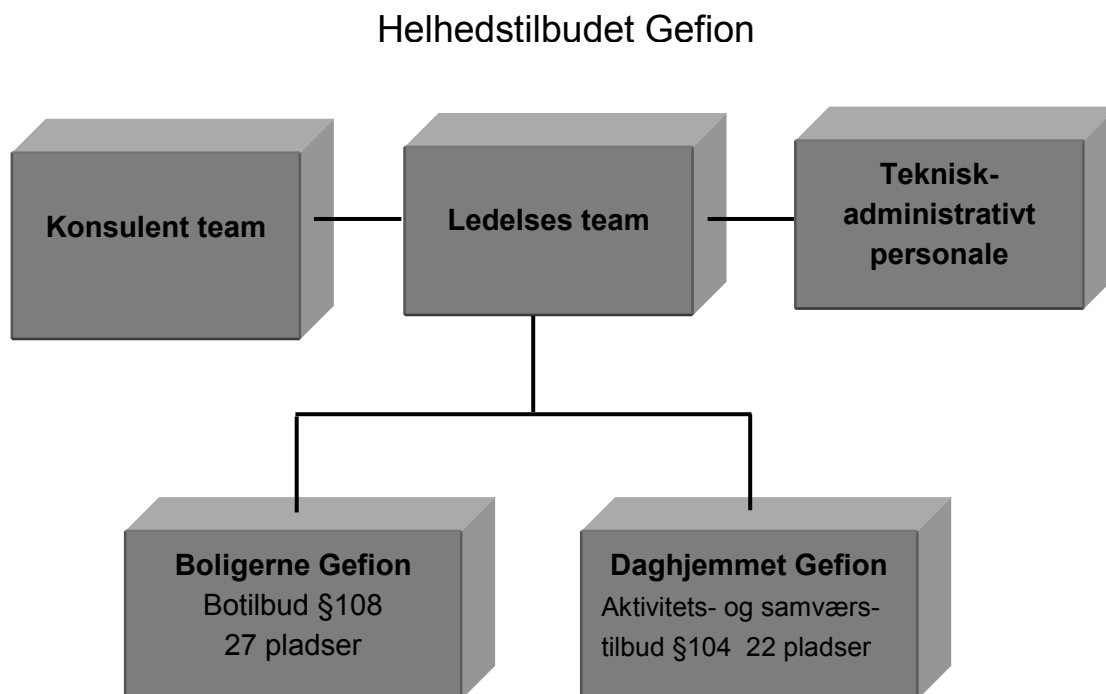
Alle boligerne ligger i naturskønne omgivelser med terrasse til hver gruppe samt store fællesarealer med bålplads, trampolin, gynger og minigolfbane.

Daghjemmet Gefion

Daghjemmet Gefion er et etplanshus på 985 m² omgivet af en stor afskærmet have på ca. 2000 m² med flere terrasser, drivhus, bålpladser, boldbane, gynger og frugttræer. Huset rummer en stor gymnastiksal, 6 grupperum, træningskøkken, værksted, kontor, møderum/personalestue og mindre værksteds- og aktivitetsrum.

Daghjemmet er umiddelbart tilgængeligt for kørestolsbrugere. Der er brede døre uden dørtrin, og der er indrettet store handicapvenlige toiletrum.

Organisationsdiagram



Arbejdsopgaver

Boligerne Gefion er et døgntilbud under Serviceloven § 108 med 27 voksenpladser.

Daghjemmet Gefion er et aktivitets- og samværstilbud under Serviceloven § 104 med 22 pladser.

Af de 27 personer, der bor på boligerne Gefion, modtager 16 dagtilbud på Daghemmet Gefion, mens de øvrige beboere enten modtager dagtilbud på boligerne Gefion eller i andre dagtilbud.

Målgruppe

Personer med autismspektrumforstyrrelser og varig nedsat psykisk funktionsevne samt forskellige former for varig nedsat fysisk funktionsevne.

Gefions formål

Formålet med indsatsen på Gefion er:

- At borgerne får et aktivt og indholdsrigt liv
- At kompensere for borgernes handicap
- At udvikle og vedligeholde borgernes færdigheder

- At borgerne får mulighed for at deltage i et socialt fællesskab med ligestillede
- At give gode meningsfulde oplevelser til borgerne
- At borgerne præsenteres for et bredt udsnit af aktiviteter og tilbydes disse ud fra individuelle ønsker og behov.

Værdier

Borgeren i centrum

Den enkelte borger skal opleve sig som en individuel, aktiv og selvstændig borger. Medarbejderne møder borgerne positivt og arbejder på, at borgerne bliver set, hørt og forstået. Borgerne skal opleve at have reelle valgmuligheder og dermed en høj grad af medindflydelse på eget liv. Medarbejderne skal indgå i støttende og udviklende relationer med respekt for den enkeltes integritet. Aktiviteter skal tilrettelægges ud fra borgernes behov, ønsker og interesser.

Pårørendesamarbejdet

Der lægges vægt på et godt og gensidigt samarbejde med de pårørende.

Ansvarlighed

Medarbejderne påtager sig altid et ejerskab for de opgaver, der løses. Det kræver, at der konstant er fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling, at medarbejderne har lysten til at udfordres og vil lære af egne fejl.

Faglig Udvikling

Helhedstilbudet Gefion er en dynamisk arbejdsplads, der holder sig ajour med den pædagogiske udvikling. Pædagogikken og det faglige samarbejde skal være forankret i viden om den enkelte borgers handicap, pædagogiske metoder og organisationens menneskesyn. Refleksioner, kurser og efteruddannelse skal prioriteres højt med henblik på en konstant udvikling af fagligheden.

Arbejdsgrundlag

På Helhedstilbudet Gefion tilstræbes det at skabe kontinuitet i borgernes hverdag ved et tæt samarbejde mellem dagtilbud og botilbud. Der arbejdes derfor efter de samme pædagogiske principper i dag- og botilbud.

Grundlaget for det pædagogiske arbejde

- En fælles forståelse for det autistiske handicap som en gennemgribende udviklingsforstyrrelse, der påvirker personens udvikling på det sociale, kommunikative og adfærdsmæssige område
- Målet for pædagogikken er ikke normalisering, men kompensering og udvikling i erkendelse af, at autisme er et livslangt handicap. Det er ikke til hinder for, at mennesker med autisme kan få et rigt og tilfredsstillende liv

- Et udviklingsorienteret syn på den enkeltes styrkesider og muligheder som udgangspunkt for udvikling af personlige og sociale kompetencer. Det pædagogiske arbejde er derfor altid individuelt tilpasset i forhold til mål og metoder
- Tæt samarbejde mellem dag- og botilbud således at der sikres kontinuitet i de pædagogiske tiltag. De formelle rammer for samarbejdet er udover fælles deltagelse i handleplansmøder regelmæssig afholdelse af arbejds møder. De uformelle rammer for samarbejdet udgøres af gode kollegiale relationer mellem personalet på dag- og botilbud, hvilket fremmer den gode faglige dialog
- Tæt samarbejde med forældre, familie og netværk omkring den enkelte borgers dagligdag
- For at sikre kvaliteten i det pædagogiske arbejde arbejdes der ud fra en pædagogisk referenceramme, der beskriver den overordnede pædagogiske teori. Den pædagogiske referenceramme er løbende under udvikling.

Pædagogisk referenceramme

- Der arbejdes ud fra metoder og tankegange fra TEACCH
- Alle borgere har individuelt tilrettelagte dagstrukturskemaer
- Der tages udgangspunkt i at formidle en forudsigelig, genkendelig og præcis kommunikation
- Der bruges individuelt tilrettelagte visualiseringssystemer
- Tegn til tale bruges som et hjælpemiddel til personer uden talesprog
- Sociale historier bruges som visuel støtte til kommunikation om sociale sammenhænge
- Massage og afspænding benyttes for at styrke den enkeltes mulighed for at modtage og bearbejde sanseindtryk.

3. Mål og handleplaner

Indsatsområderne i virksomhedsplanen tager udgangspunkt i direktionens udmeldte temaer, det fælles overordnede indsatsområde fra Psykiatri og Handicap samt ønsker fra ledelse og medarbejdere på Gefion og pårørende.

Der er stor sammenhæng mellem direktionens tema omkring digitalisering og indsatsområdet omkring udviklingen af det sociale og pædagogiske arbejde, idet der gennem digitalisering kan arbejdes effektivt med dokumentation og håndtering af information i det pædagogiske arbejde. Indsatsen i forhold til digitalisering er derfor en del af *indsatsområde 2 Udvikling af det sociale og pædagogiske arbejde*.

Indsatsområde 1: Tilpasningsforslag

På baggrund af de vedtagende budgettilpasninger i Rudersdal Kommune er Gefions samlede budget i 2011 reduceret med 2%. Vi ønsker på Gefion at bevare en høj kvalitet i det dag- og botilbud, vi leverer. Formålet med indsatsområdet er derfor at øge effektiviteten og sikre en optimal ressourcefordeling.

Mål: 1.0	Mere effektiv og helhedsorienteret styring af vagtplanlægningen	
Baggrund	Der er mange hensyn, der skal tilgodeses for at sikre en optimal vagtplanlægning på et døgntilbud. Vagtplanlægningen og styringen af forbruget i forhold til denne sker i tæt samarbejde mellem ledelse og gruppernes ressourcekoordinatorer. Det er derfor nødvendigt, at der sker en løbende koordinering og kompetenceudvikling i forhold til dette arbejde. Derudover er det nødvendigt, at der udvikles et styringsredskab, der løbende giver et detaljeret billede af ressourceforbruget i vagtplanen.	
Handleplan:	1. kvartal 2011	Der gennemføres kursus i vagtplanlægning og overenskomster for ressourcekoordinatorerne.
	Hele 2011	Ressourcekoordinatorerne og ledelsen ser løbende på mulighederne for at optimere vagtplanerne.
	1. kvartal 2011	Der udarbejdes et system til kontinuerlig revision af forbruget i de enkelte vagtplaner.

Mål 1.1	Reducere lønforbruget til vikarer gennem øget samarbejde mellem daghjem og boliger	
Baggrund	Daghjemmets beliggenhed i Farum giver på grund af transporttiden en række udfordringer i forhold til optimal udnyttelse af personaleresourcerne mellem dag- og botilbud. Vi vil gennem øget samarbejde mellem dag- og botilbud søge at fordele personaleresourcerne der, hvor behovet er størst.	
Handleplan	Hele 2011	Ved personaleferie planlægges dækning i samarbejde mellem daghjem og boligerne.
	Hele 2011	Ved afholdelse af beboerferie underrettes Daghemmet, så snart ferien er planlagt.
	Hele 2011	Det afprøves forsøgsvist, at personale fra daghjem møder ind på faste morgenvagter på boligerne
	Hele 2011	Samarbejdet mellem dag- og botilbud tages løbende op på til evaluering og videreudvikling på ressourcekoordinations-møderne.

Mål 1.2	Effektivisering af administrationen på Gefion	
Baggrund	Som en del af de vedtagne tilpasningsforslag overføres der administrative arbejdsopgaver fra Psykiatri og Handicap til Gefions administration. For at sikre en forsat god betjening af beboere og personale er det derfor nødvendigt at genoverveje opgavesammensætning og fordeling i administrationen for herved at sikre den mest effektive opgaveløsning.	
Handleplan	1. kvartal 2011	Udvalgte arbejdsgange beskrives og analyseres.
	2. kvartal 2011	Der påbegyndes udarbejdelsen af en administrationshåndbog, der beskriver gængse administrative arbejdsgange.
	Hele 2011	På kontormøder evalueres og videreudvikles arbejdsgangsbeskrivelserne.

Indsatsområde 2: Udvikling af det sociale og pædagogiske arbejde

Mål 2.0	Fortsat implementering af den igangværende proces med § 141 handleplaner og pædagogiske planer	
Baggrund	§ 141 handleplaner og pædagogiske planer er vigtige redskaber til at sikre høj kvalitet i det pædagogiske tilbud til borgerne på Gefion. Det er derfor vigtigt, at alle medarbejdere har kompetence til at arbejde med disse redskaber.	
Handleplan:	1. og 2. kvartal 2011	18 medarbejdere deltager i Psykiatri og Handicaps kursus om § 141 handleplaner og pædagogiske planer.
	1. kvartal 2011	En arbejdsgruppe udarbejder forslag til struktur for samarbejde mellem daghjem og boliger ved udarbejdelse af § 141 handleplaner og pædagogiske planer.
	Hele 2011	Pædagogisk konsulent står til rådighed for grupperne med vejledning i udarbejdelse af § 141 handleplaner og pædagogiske planer.

Mål 2.1	Digitalisering	
Baggrund	Indførelsen af Bostedsystemet i 2010 gav muligheder for at digitalisere en række opgaver i forbindelse med dokumentation og kommunikation. For at kunne udnytte disse muligheder er det nødvendigt, at der dels er den nødvendige IT-infrastruktur og dels, at medarbejderne er instrueret i og har kompetencerne til at bruge IT aktivt i dagligdagen.	
Handleplan:	Hele 2011	Ressourceteam står til rådighed for grupperne med vejledning i forhold til brugen af pædagogiske planer i Bosted.
	1. kvartal 2011	Der påbegyndes udarbejdelse af en kommunikationspolitik, der indeholder retningslinjer for digital kommunikation, herunder brugen af Bosted.
	1. kvartal 2011	Der udarbejdes detaljeret vejledning til brug af IT på Gefion.
	Ved nyansættelser	Der planlægges struktureret forløb med introduktion til brugen af IT på Gefion for ny-ansatte.
	Ved tildeling af puljemidler	Der er søgt puljemidler til udvidelse af IT-systemet på Gefion, således at der kommer en computer i hver gruppe. Tildeles puljemidlerne iværksættes dette straks.

Indsatsområde 3: Kvalitet i det sundhedsfaglige arbejde

På baggrund af tilbagemeldingen fra Embedslægens sundhedsfaglige tilsyn i august 2010 er der behov for at udvikle og sikre kvaliteten i det sundhedsfaglige arbejde på Helhedstilbudet Gefion.

Mål 3.0	Gennemførelse af handleplan vedr. det sundhedsfaglige område på Helhedstilbudet Gefion	
Baggrund	Der er i oktober 2010 udarbejdet en handleplan, der med 7 indsatsområder har til formål at sikre, at den sundhedsfaglige praksis på Gefion overholder Sundhedsstyrelsens retningslinjer. Varetagelsen af borgernes omsorgs- og sundhedsmæssige interesser udgør sammen med den pædagogiske indsats kernen i tilbuddet til borgerne. Indsatsen i forhold til at højne kvaliteten i det sundhedsfaglige arbejde er derfor tilrettelagt, så den samtidig bidrager til udviklingen af det pædagogiske tilbud til borgerne.	
Handleplan:	1. kvartal 2011	Handleplan vedr. det sundhedsfaglige område på Gefion præsenteres på fællesmøde.
	Hele 2011	Status på gennemførelsen af handleplan vedr. det sundhedsfaglige område på Gefion gennemgås på med-udvalgsmøder.
	Hele 2011	Regelmæssig uanmeldt egenkontrol i forhold til medicinbehandling.
	1-2. kvartal 2011	Samarbejde med sygeplejefunktionen omkring forbedring af den sygeplejefaglige dokumentation.
	Hele 2011	Der gives kvartalsvis indrapportering til Psykiatri og Handicap vedrørende handleplanens effektivering.

Indsatsområde 4: Den attraktive arbejdsplads

Mål 4.0	Øge viden og koordination i organisationen	
Baggrund	<p>Gefions MED-udvalg besluttede 1. juni 2010, at hver gruppe på boligerne og daghjemmet samlet repræsenteres af en ressourcekoordinator, der mødes hver 14. dag.</p> <p>Det ønskes at styrke det netværksarbejde, ressourcekoordinatorerne udfører. Dette skal ske ved at drøfte og tydeliggøre opgaverne og ansvaret i ressourcekoordinatorgruppen.</p>	
Handleplan:	1. kvartal 2011	Fælles arrangement for ressourcekoordinatorer med introduktion til opgaven med afstemning af egne forventninger til funktionen som ressourcekoordinator. Der fremlægges oplæg til dagsordner til ressourcekoordinationsmøderne.
	2. kvartal 2011	Præsentation i den øvrige organisation af produktet fra det fælles arrangement.

Mål 4.1	Fremme trivsel, socialt- og fagligt samvær	
Baggrund	Det ønskes at afdække, om der er interesse for at oprette en personaleforening på Gefion.	
Handleplan:	1. kvartal 2011	Der udarbejdes et idékatalog med muligheder og tilbud i forhold til en personaleforening.
	1. kvartal 2011	Der afholdes et fyraftensmøde med det formål at have en dialog omkring oprettelsen af en personaleforening
	1.-2. kvartal 2011	Opfølgning på fyraftensmødet med eventuel udarbejdelse af vedtægter m.v.

Mål 4.2	Styrkelse af ledelsen	
Baggrund	<p>God ledelse er en forudsætning for at skabe en attraktiv arbejdsplads.</p> <p>Der blev i slutningen af 2009 iværksat en proces omkring afdækning af medarbejdernes ønsker og forventninger i forhold til ledelse. Denne proces blev videreført i et ledelsesgrundlag, der blev vedtaget og præsenteret i 2010.</p> <p>Den ledelsesmæssige situation på Gefion har ændret sig i løbet 2010, der er derfor behov for at se på ledelsesgrundlaget i forhold til den nye sammensætning af ledelsen.</p>	
Handleplan:	1. kvartal 2011	Der ansættes yderligere en afdelingsleder.
	1. kvartal 2011	Ledelsesgrundlaget, der blev vedtaget i 2010, evalueres i forhold til den nye sammensætning af ledelsen. På denne baggrund videreudvikles, konkretiseres og implementeres ledelsesgrundlaget.
	2. kvartal 2011	Ledelsen sætter ord på og præsenterer strategi og vision.
	4. kvartal 2011	Ledeshåndteringen evalueres på baggrund af tilbagemeldinger fra medarbejderne.

4. Økonomi

Nettobudget

Nettobudget Løbende priser	REGNSKAB 2009 (09-niveau)	KORR. BUDGET 2010 (10-niveau)	BUDGET 2011 (11-niveau)
Helhedstilbudet Gefion	34.494.625	35.448.372	33.966.532
550114 Gefion	29.498.514	30.233.342	29.106.099
03 Afdeling Gefion			
- 030 Overførsler	-1.615.000	-779.000	-
- 040 Budgettildeling efter belægning	811.545	1.356.733	-
- 094 Beboeres betaling for husleje	-612.529	-627.540	-627.540
- 096 Beboeres betaling for el og varme	-424.130	-434.577	-434.577
- 002 Lønbidrag	-19.760	-19.215	-19.215
- 400 Personale	29.293.115	28.347.414	27.890.489
- 500 materiale og aktivitetsudgifter	1.052.215	1.132.278	1.063.323
- 600 It, inventar og materiel	479.501	503.560	479.930
- 700 Grunde og bygninger	533.557	753.689	753.689
Beboernes ydelsespakker	-415.945	-468.652	-376.378
- 001 Ydelsespakken	-907.919	-923.760	-974.941
- 500 Materiale og aktivitetsudgifter	903.710	877.500	971.183
- 900 Indtægter	-411.736	-422.392	-372.620
55811 Dag hjemmet Gefion	4.996.112	5.215.030	4.860.433
- 030 Overførsler	-	33.262	-
- 040 Budgettildeling efter belægning	280.453	231.165	-
- 093 Beboeres betaling for service	-43.575	-	-
- 400 Personale	4.032.480	4.232.317	4.074.405
- 500 Materiale- og aktivitetsudgifter	384.478	335.500	379.500
- 600 It, inventar og materiel	50.335	87.258	111.000
- 700 Grunde og bygninger	291.941	295.528	295.528
- 980 Øvrige indtægter	-	-	-

5. Nøgletal

Antal ansatte/årsværk

Antal årsværk december 2010	67,4 årsværk
Antal ansatte december 2010	73 stillinger
Antal ubesatte stillinger december 2010	1 stilling

Antallet af ansatte i nærværende virksomhedsplan er opgjort uden timelønnede medarbejdere, der pr 1. november udgør 56 medarbejdere. Denne fremgangsmåde er valgt, da en del af de timelønnede medarbejdere kun har få vagter om måneden.

Personaleomsætning

Antal ansatte januar 2010	77 ansatte
Omsætning 2010, total antal ansatte som er fratruddt i 2010	13 ansatte
Ansatte som er tiltruddt i 2010	9 ansatte
... heraf antal ansatte som både er tiltruddt og fratruddt i 2010	1 ansat
Personaleomsætning	17,0 %

I beregningen af personaleomsætningen er ikke medtaget pædagogstuderende i praktik. I 2010 har 2 studerende afsluttet praktikforløb og 2 studerende startet praktikforløb.

Fratrædelsesårsager

- 2 medarbejdere er virksomhedsoverdraget til Forenede Rengøring i forbindelse med udlicitering af rengøring på boligerne Gefion
- 1 omsorgsmehjælper er ophørt for at færdiggøre uddannelse
- 1 pædagogstuderende har efter endt uddannelse fået ansættelse på andet botilbud i Rudersdal Kommune
- 4 omsorgsmehjælperere har fået job i andre kommuner
- 2 pædagoger har fået job i andre kommuner
- 1 afdelingsleder har fået job i anden kommune
- 1 medarbejder er stoppet i prøvetiden
- Der er nedlagt en stilling som administrativ afdelingsleder.

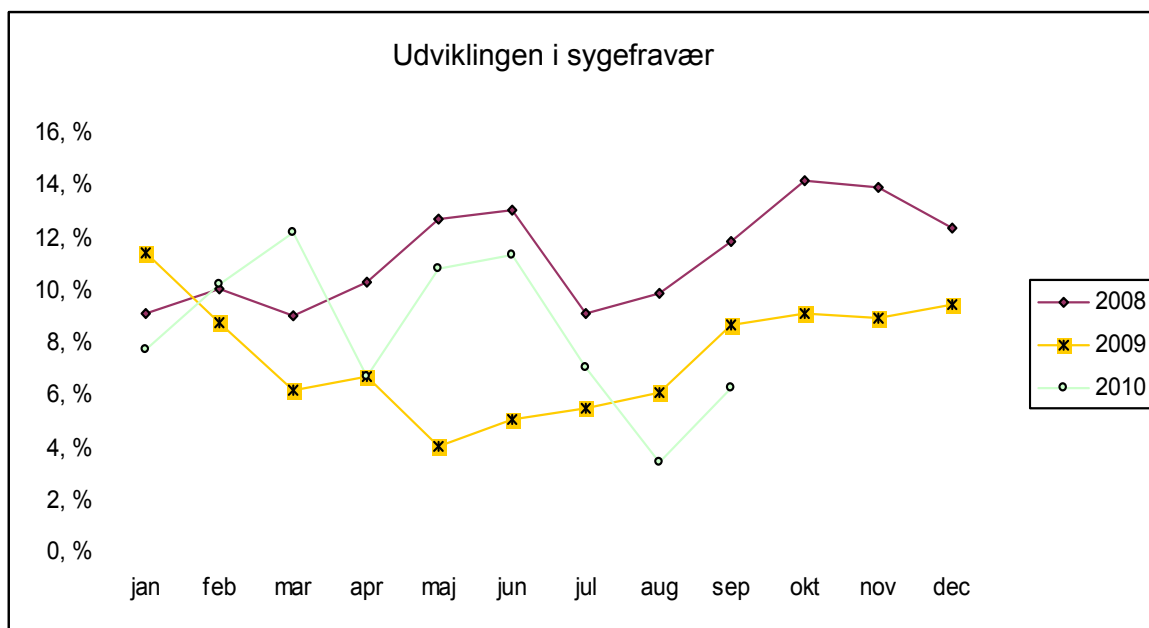
Sygefravær

Samlet norm til og med 30. september 2010..... 106.142 timer

Sygefravær og andet fravær	2008		2009*		2010*	
	Timer	Pct.	Timer	Pct.	Timer	Pct.
Langtidssygefravær (fra 15 dage og op)	13.776	68,3	4.386	43,4	4.189	45,8
Korttidssygefravær (til og med 14 dag)	6.128	30,4	5.337	52,7	3.823	50,1
Børns første sygedage	268	1,3	398	3,9	346	4,1
Samlet sygefravær medregnet barns første sygedag	20.172		10.120		8.358	
Samlet sygefraværspocent medregnet barns første sygedag		11,4		7,8		8,8**

*) Antallet af samlede arbejdstimer varierer markant fra 2008 til 2010 som følge af Rosengården/Enghusenes udskillelse fra Gefion 1. maj 2009. Her overgik 26 ansatte til Enghusene.

**) Samlet sygefraværspocent medregnet barns første sygedag for 2010 er opgjort for månederne januar til oktober



Kapacitets produktionstal

Normerede pladser	Antal	Belægningsprocent			Takst (kr./ dag – løbende priser)			
		2008	2009	30.9.2010	2008	2009	2010	2011
Boligerne	27	100,0 %	100,0 %		2.984	3.153		
- Takst 1	8			87,5 %			3.104	3.067
- Takst 2	13			104,5 %			3.596	3.552
- Takst 3	4			100,0 %			4.089	4.039
- Takst 4	2			121,0 %			6.237	6.162
Daghjemmet	21	102,0 %	104,8 %		704	774		
- Takst 1	8,5			111,8 %			745	700
- Takst 2	9			100,0 %			868	815
- Takst 3	3			89,0 %			991	931
- Takst 4	1,5			100,0 %			1.528	1.435

Der er i 2010 indført en ny takstmodel, hvor de individuelle særordninger er overført til differentierede takster. Der er 4 takstkategorier for henholdsvis dag- og botilbud.

6. Evaluering

I det nedenstående er indsatsområder og mål fra virksomhedsplan 2011 evalueret. Evaluering af indsatsområder i virksomhedsplan er fast punkt på dagsordenen ved MED-udvalgsmøder.

Der er under evalueringen af de enkelte indsatsområder anført, om og hvordan indsatsen er gennemført, og om der er sket tilpasninger af indsatsområdet i løbet af året.

Indsatsområde 1: Arbejdet med resultatet af trivselsmålingen 2009

Mål:	At analysere og behandle resultaterne af undersøgelsen samt udarbejde konkrete handleplaner på løsning af konkrete problemstillinger.
	<p>Den planlagte indsats er gennemført.</p> <p>Gefions MED-udvalg vedtog den 16. marts 2010 en handleplan, der har til formål at løse de problemstillinger, der blev påpeget i 6 kategorier i trivselsundersøgelsen.</p> <p>Handleplanen har 5 indsatsområder. Følgende tiltag er helt eller delvis gennemført:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ledelsen på boligerne udvides med yderligere en afdelingsleder.• Styrkelse af ressourcepersons-ordningen i grupperne, således at grupperne får øget indflydelse og ansvar på fordelingen af ressourcer til vikardækning og planlægning af arbejdstider.• Der udarbejdes informationspjece vedr. den nye ledelsesstruktur, herunder fordelingen af ansvarsområder i ledelsesteamet.• Alle medarbejdere tilbydes MUS-samtaler en gang om året.• Der afholdes tre møder med organisationspsykologisk konsulent som mødeleder. Møderne er for medarbejdere, som har været udsat for eller næsten udsat for vold. Møderne skal afdække, om der er forebyggende tiltag, som kan iværksættes bredt på Gefion for at undgå fremtidige lignende voldsepisoder.

Indsatsområde 2: En effektiv organisation

Mål:	At effektivisere det skriftlige arbejde.
	<p>Den planlagte indsats er gennemført.</p> <p>Indsatsområdet har fokuseret på anvendelsen af Bostedsystemet. Følgende tiltag er gennemført:</p> <ul style="list-style-type: none">• Nyansatte får sidemandsoplæring i forhold til brugen af Bosted og Outlook.• Alle medarbejdere er tilbudt deltagelse i temadage, hvor der har været mulighed for at få gennemgået, hvordan man booker lokaler og busser, sender beskeder samt benytter fora. <p>Der har været begrænset tilslutning til temadagene. Der er i stedet tilbudt løbende sidemandsoplæring efter behov.</p> <p>Det er et succeskriterie, at alle medarbejdere benytter Bosted.</p> <ul style="list-style-type: none">• Aktuelt bliver der dagligt ført dagbogsoptegninger for alle borgere på Gefion.

Indsatsområde 3: Effektivisering af psykiatri- og handicapplanen

Mål:	At sikre at den faglige viden og erfaring omkring borgernes særlige behov for fysiske rammer er up to date, når nybygning er aktuelt for autismeområdet.
	<p>Den planlagte indsats er gennemført.</p> <p>Følgende tiltag er gennemført:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi har løbende holdt os opdateret omkring nybyggeri af dag- og botilbud for målgruppen.• Landsforeningen Autisme er kontaktet vedr. samarbejde omkring viden om optimale fysiske rammer for vores målgruppe.

Indsatsområde 4: Udvikling af det sociale og pædagogiske arbejde – handleplanskoncept, kvalitetsudvikling og metoder

Mål:	Målet er at sikre en helhedsorienteret koordineret indsats.
	Den planlagte indsats er gennemført. Følgende tiltag er gennemført: <ul style="list-style-type: none">• Der er afholdt to temadage om § 141 handleplaner v. pædagogisk konsulent.• Der tilbydes vejledning af pædagogisk konsulent eller afdelingsleder til udarbejdelse af § 141 handleplaner.• 18 medarbejdere har/skal deltage i Psykiatri og Handicaps kursus i § 141 handleplaner og pædagogiske planer.

Indsatsområde 5: Attraktiv arbejdsplads

Mål:	Fastholdelse og rekruttering – med særlig vægt på personaleomsætning
	Den planlagte indsats er delvist gennemført. Følgende tiltag er gennemført: <ul style="list-style-type: none">• Den nye ledelsesstruktur er præsenteret på fællesmøde• Der er afholdt fællesmøde vedr. ønsker til ny forstander• Der er planlagt et "fyraftensmøde" i november med emnet arbejdsglæde.• På baggrund af trivselsundersøgelsen er der udarbejdet en handlingsplan. Se detaljer herom under indsatsområde 1. Ikke gennemførte tiltag: <ul style="list-style-type: none">• Der vil forsøgsvist blive afholdt to dage med gruppearbejde på tværs af teams. Gefions MED-udvalg besluttede den 1. juni 2010 at ændre grundlaget for det bestående kursusudvalg. Det nye kursusudvalg skal i højere grad end tidligere arbejde med kompetenceudvikling i form af vidensdeling, interne kurser og arrangementer. Det er derfor besluttet at lade ressourcerne til de to planlagte dage med gruppearbejde på tværs af teams indgå i kursusudvalgets muligheder for at planlægge interne kursus- og uddannelsesaktiviteter.

Indsatsområde 6: Trivsel, sundhed og forebyggelse

Mål:	Vi vil nedbringe antallet af voldsepisoder.
	<p>Den planlagte indsats er delvist gennemført</p> <p>Følgende tiltag er gennemført:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sikkerhedsudvalget har sammen med psykolog planlagt en møderække om forebyggelse af vold.• Der har været afholdt tre <i>Havarikommissionsmøder</i> for medarbejdere, der har været berørt af vold i arbejdet. Fokus har været på forebyggelse.• Sikkerhedsudvalget evaluerer Havarikommissionsmøderne i november . <p>Ikke gennemførte tiltag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pilotprojekt i en personalegruppe omkring debriefing i forhold til vold. <p>Ledelsen og sikkerhedsudvalget arbejder på en ændret praksis omkring registreringen af vold, der vil give grupperne redskaber til regelmæssig gennemgang af de situationer, hvor der forekommer vold. Pilotprojektet er derfor udsat, indtil der er indhentet erfaringer med den nye registreringspraksis.</p>

Indsatsområde 7: Fortsat styrkelse af det faglige niveau og kompetenceudvikling på tværs i organisationen

Mål:	At medarbejderne får kendskab til hinandens kompetencer og deler viden.
	<p>Den planlagte indsats er redigeret i løbet af året</p> <ul style="list-style-type: none">• Der er blevet afholdt et oplæg på Dagshjemmet af en medarbejder, der har taget diplommodul i autisme i 2009. <p>Ikke gennemførte tiltag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Udvalgelse og gennemgang af 10 fagartikler på gruppemøder <p>Efter udvælgelsen og gennemgangen af de første 2 artikler konkluderede ledelsen ud fra tilbagemeldingerne fra grupperne, at den planlagte fremgangsmåde i forhold til gennemgang af fagartikler ikke var hensigtsmæssig. Det blev derfor besluttet i samråd med MED-udvalget at stille tiltaget i bero. Dette skal ses i sammenhæng med beslutningen om at oprette et nyt kursusudvalg, der har fokus på tværgående vidensdeling, og som skal planlægge og iværksætte andre aktiviteter til styrkelse af det faglige niveau.</p> <ul style="list-style-type: none">• To medarbejdere fra Boligerne og en medarbejder fra Dagshjemmet tilbydes et længerevarende kursus i autisme <p>Som en del af den beslutning der er truffet vedrørende oprettelse af nyt kursusudvalg, er det besluttet at prioritere fælles uddannelsesaktivitet højere end individuelle kurser. Det er derfor besluttet ikke at tilbyde de længerevarende individuelle kurser.</p>

Indsatsområde 8: Styrkelse af Helhedstilbudet Gefions profil

Mål:	At blive kendt som et sted med høj faglighed med henblik på at tiltrække erfarne uddannede pædagoger.
	<p>Den planlagte indsats er delvist gennemført</p> <ul style="list-style-type: none">• Artikel om indsatsområdet i 2009: Empatisk og respektfuld kommunikation <p>Artiklen, der er tiltænkt videnskabelige tidsskrifter, udarbejdes af Gefions organisationspsykolog i samarbejde med forsker fra SFI.</p> <ul style="list-style-type: none">• 1.del af Uddannelsesplan er sendt til seminarier <p>Følgende tiltag er ikke gennemført:</p> <ul style="list-style-type: none">• Der udarbejdes beskrivelser af det pædagogiske arbejde i hverdagen med fokus på "den gode historie". <p>Tiltaget ønskes iværksat som et grundigt forberedt projekt, der kan beskrive sammenhængen mellem høj faglighed og arbejdsglæde i den daglige socialpædagogiske praksis. Ledelsen har vurderet, at der i indeværende år ikke har været tilstrækkelig ledig kapacitet i organisationen til at kunne prioritere dette projekt tilstrækkeligt. Tiltaget foreslås derfor i stedet iværksat i 2011.</p>

