

CENTERSTRATEGI

CENTER THORUPGÅRDEN

2010-2011

CENTERSTRATEGI  
CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

	Side
Indholdsfortegnelse	
Indledning	3
Trin 0: Status – hvor er vi i dag?	4
Status januar 2010	4
Hvor står centret i forhold til områdestrategiene og målgruppestrategierne	5
Styrker, svagheder, muligheder og trusler for centret som helhed /SWOT-analyse)	6
Trin 1-4: Mål og aktiviteter – hvor skal vi hen?	7
Bedre resultater for brugerne	8
Sundere livsstil med mindre misbrug	8
Sikre og etablere netværk og inklusion	10
Mestring og ansvar for eget liv	12
Mere effektiv ressourceudnyttelse	14
Nødvendig og tilstrækkelig information til den enkelte medarbejder og beboer	14
Implementering af IT-dokumentation	16
Kvalificering af ansættelsesproceduren	17
Sikker drift	18
Solid administration og økonomistyring	18
Attraktiv arbejdsplads	19
Systematisk og kontinuerlig indsats for det gode arbejdsmiljø	19
Trin 5: Implementeringsplan – hvordan kommer vi i mål?	20
Trin 6: Hvordan følger vi op?	20
Bilag 1	21

# CENTERSTRATEGI

## CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

### Indledning

Center Thorupgården er et af Københavns Kommunes 6 socialpsykiatriske Centre, hvor kerneydelsen er at støtte de mennesker, der bor i Centrets boliger, til at leve det bedst mulige liv, bl.a. ved at bruge deres grundlæggende sociale rettigheder.

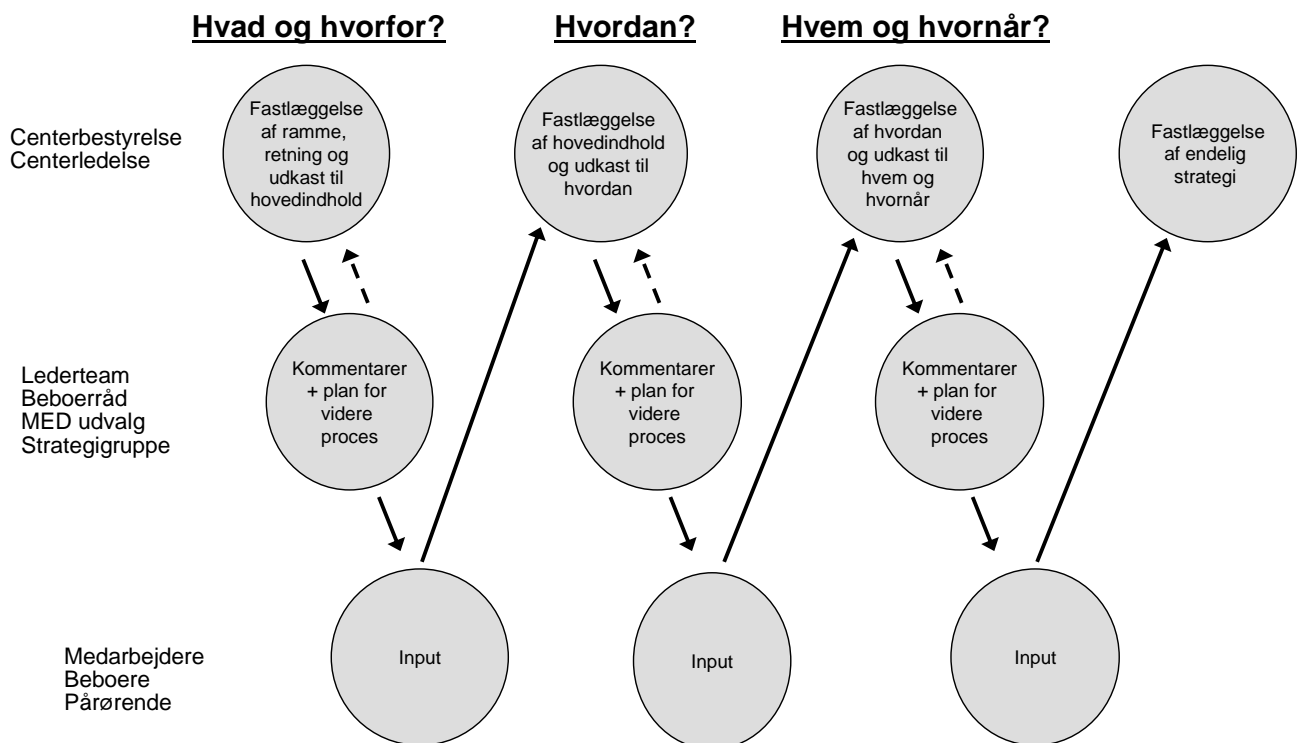
Der er overordnet angivet fire områder, inden for hvilke der skal opstilles mål for de kommende 2 år:

- Bedre resultater for brugerne
- Mere effektiv ressourceudnyttelse
- Sikker drift
- Attraktiv arbejdsplads

Centrets langsigtede mål er udarbejdet på baggrund af en status med SWOT - analyse, dialogmøde med pårørende, samt en temadag med beboere, medarbejdere og pårørende om den ønskede udvikling for 2010/11.

### Model for processen

Nedenstående model beskriver den metode, der er valgt til at inddrage hele organisationen i aktiviteter og delmål, der skal til for at nå de langsigtede mål.



### Strategigruppen

Strategigruppen er en vigtig aktør i forhold til centerstrategien. Gruppen er bredt sammensat af beboere, ledere og medarbejdere, og dens opgaver er løbende at forholde sig til og forfølge opfyldelse af centerstrategiens mål. Efter behov nedsættes ad hoc grupper til bearbejdning af delområder f.eks. til at konkretisere hvordan der kan arbejdes målopfyldelsen.

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

Trin 0: Status – hvor er vi i dag?

#### Status januar 2010

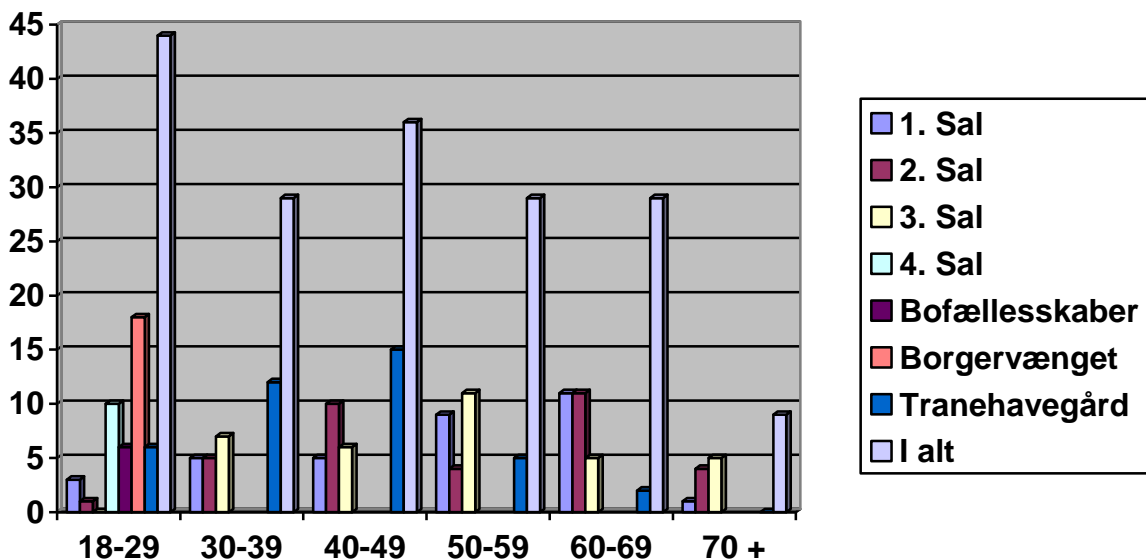
Adresse	Serviceoven*	Boliger
Thorupsgade 8	§108	100
Thorupsgade 8	§107, stk. 1	10
Tranehavegård I	§107, stk. 1	24
Tranehavegård II	§107, stk. 2	20
Hans Egedes Gade/ Korsgade	§107, stk. 2	7
Kollegiet Borgervænget	§107, stk. 1	20
Ialt		181

\* Serviceovens § 108 er længerevarende botilbud, § 107 stk. 1 er midlertidige botilbud og § 107 stk. 2 er solistboliger.

#### Budget:

59,5 mio. kr. ekskl. faste ejendomsudgifter.

#### Beboerrelaterede oplysninger



Gennemsnitsalderen er 43,8 år og fordeler sig på 95 mænd og 83 kvinder.

#### Etnicitet

44 beboere har anden etnisk baggrund end dansk.

# CENTERSTRATEGI

## CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

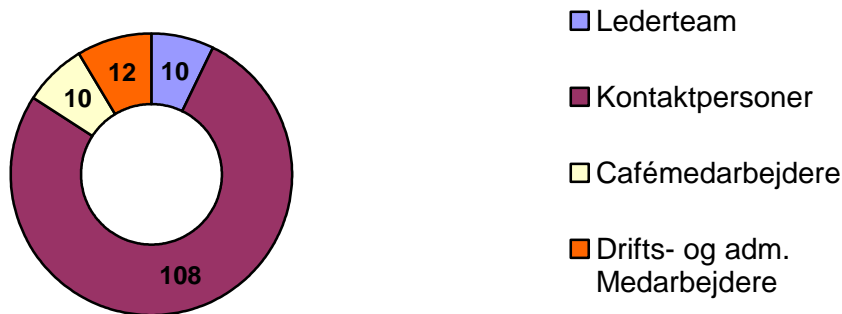
### Medarbejderrelaterede oplysninger

Der er 140 medarbejdere ansat. Gennemsnitsalderen er 44,1 år og fordeler sig på 55 mænd og 85 kvinder.

### Etnicitet

24 medarbejdere har anden etnisk baggrund end dansk.

### Sammensætning af 140 månedslønnede



### Uddannelser

Ovenstående medarbejdere er uddannet som plejehjemsassistenter, fysioterapeuter, sygeplejersker, pædagoger, socialrådgivere, cand. merc., psykologer, social- og sundhedsassistenter, ergoterapeuter, rengøringsmedarbejdere, tømrer, administrativt uddannede, køkkenassistenter og kokke.

**Organisationsplan** vedlagt som bilag 1.

### Uddannelsessted for:

Pædagogstuderende og social- og sundhedsassistentelever.

### Hvor står centret i forhold til områdestrategien og målgruppestrategierne?

Centrets udvikling igennem de seneste år følger samme retning som er udstukket i Plan for Socialpsykiatri 2009/12.

Flere af centerstrategiens mål ligger helt i tråd med målsætninger og effektmål i den overordnede plan. Andre af centrets initiativer matcher elementer i plan for socialpsykiatri, uden at der er sat konkrete mål. Og endelig er der elementer i planen, der ligger uden for centrets virksomhed

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

Sammenhængen mellem Københavns Kommunes socialpsykiatri 2009/12 og centerstrategien er således:

Mål i plan socialpsykiatri	Mål i centerstrategien *)
Målsætning om fysisk sundhed	<i>Mål i forhold til temaerne misbrug og kost, som en del af intentionen om en sundere livsstil med mindre misbrug</i>
Effektmål om styrkede relationer	<i>Mål i forhold til 1) at øge brugen af muligheder for netværksdannelse og 2) at forbedre samarbejdet med pårørende som en del af intentionen om at sikre og etablere netværk og inklusion</i>
Effektmål om bedre tilknytning til arbejdsmarkedet	<i>Mål i forhold til flere beboere i job eller uddannelse, og flere brugerstyrede aktiviteter som en del af intentionen om mestring af og ansvar for eget liv</i>  *) beskrevet i efterfølgende afsnit: Trin 1-4 Mål og aktiviteter – hvor skal vi hen?

I forhold til effektmålet i KK's plan om *bedring af den psykosociale situation*, er der taget initiativ til at ruste centrets medarbejdere fagligt til at arbejde med borgere med ADHD og spiseforstyrrelser, for at kunne imødekomme disse gruppers særlige behov.

I forhold til planens indsatsområde, *samarbejde med behandlingspsykiatrien* er der lokalt etableret samarbejde med distriktspsykiatrien og praksiskoordinator i form af halvårige møder med henblik på at få kendskab til hinandens indsats og forbedre kommunikation og koordinering på tværs.

### **Styrker, svagheder, muligheder og trusler for centeret som helhed (SWOT-analyse)**

<b>Styrker</b>	<b>Svagheder</b>
<p><u>Medarbejdere</u>: Fagligt dygtige, engagerede, ansvarlige. Omstillingsparate og villige til udvikling. <u>Kulturen</u>: God omgangstone, stolthed ved arbejdet og ansættelse. Udviklingsorienteret og bidragydende. Beboerinddragelse. <u>Beliggenhed</u>: Centralt med flere forskellige tilbud. <u>Centrets størrelse</u>: Allokering af ressourcer, faglig inspiration, medarbejderroking. <u>Fysiske rammer</u>: Gode boliger</p>	<p><u>Informationsstrømme</u>: I takt med centrets vækst - behov for bearbejdning. <u>Afdelingernes økonomi</u>: Lønbudgetterne er nedsat i 2010. <u>Ansættelser</u>: Proceduren kan kvalificeres <u>Dokumentation</u>: Mangler IT system til dokumentation. <u>Personaleadministration</u>: Lav normering i funktionen <u>Udvikling</u>: Der kan være for mange bolde i luften.</p>

# CENTERSTRATEGI

## CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

Muligheder	Trusler
<p><u>Lokalområdet:</u> Har mange aktiviteter og tilbud, mulighed for at udvide samarbejdet.</p> <p><u>Indtægtsdækkede tiltag:</u> TOF – Thorupgårdens Oplysningsforbund.</p> <p><u>Fagligt løft:</u> Gennem tværfaglighed samt størrelsen på centeret.</p> <p><u>Samarbejde med de øvrige centre:</u> Eksempelvis ved rekruttering, udviklingsfokuseret sparring, fælles visioner, kurser.</p>	<p><u>Økonomi:</u> Der er dystre udsigter pga. besparelser.</p> <p>Det er tiltagende svært at skaffe arbejde til montagearbejde, og ligeledes er jobmulighederne mere begrænsede for beboerne.</p> <p><u>Regionen:</u> Reduktioner medfører mindre behandlingsmulighed for beboerne.</p> <p><u>Visitation:</u> Matchet mellem målgruppe og visiterede beboere kan være u hensigtsmæssig.</p>

### Trin 1–4 Mål og aktiviteter – hvor skal vi hen?

#### Den logiske model

Der arbejdes med målene jf den logiske model, der udgøres af 4 trin med hvert sit tidsperspektiv og succeskriterium.

Trin 1: Langsigtede mål angiver målopfyldelsen på 2 års sigt dvs. 01.01.2012

Trin 2: Mellemlangt sigtede mål er indikatorer på vejen til at nå de langsigtede mål efter 1 års arbejde dvs. 01.01.2011

Trin 3: Kortsigtede mål er indikatorer på, hvordan arbejdet med målopfyldelsen er i gang efter ½ år dvs. 01.09.2010

Trin 4: Aktiviteter er handlinger og arbejdsfunktioner, som ligger i tråd med både kortsigtede, mellemlangt sigtede og langsigtede mål.

Arbejdsmodellen bruges som et dynamisk redskab, således at de langsigtede mål står fast, og det fortløbende udviklingsarbejde giver rum for justeringer i forløbet. Der kan f.eks. undervejs i 2-årsperioden suppleres med andre tiltag end dem, der er angivet som aktiviteter i forhold til de enkelte mål, hvis der viser sig nye muligheder, som understøtter målopfyldelsen. Når dette sker, vil det fremgå af dokumentation for opfølgning jf. implementeringsplanen.

I det følgende beskrives intentioner for arbejdet med de fire overordnede områder, og hvordan der skal arbejdes målrettet med disse:

#### Bedre resultater for brugerne

- Sundere livsstil med mindre misbrug
- Sikre og etablere netværk samt inklusion
- Mestring af og ansvar for eget liv

#### Mere effektiv ressourceudnyttelse

- Nødvendig og tilstrækkelig information til den enkelte medarbejder og beboer
- Implementering af IT-dokumentation
- Kvalificering af ansættelsesproceduren

#### Sikker drift

- Solid administration og økonomistyring

#### Attraktiv arbejdsplads

- Systematisk og kontinuerlig indsats for det gode arbejdsmiljø

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### **Bedre resultater for brugerne**

##### ***Intention: Sundere livsstil med mindre misbrug***

I Plan for Socialpsykiatri fremstår målsætningen om fysisk sundhed som et centralt indsatsområde med baggrund i, at der er omfattende sundhedsproblemer blandt beboere på socialpsykiatriske bocentre i form af misbrug og usund livsstil. Dette genkendes på Center Thorupgården, hvor der allerede er taget en række initiativer, som sigter på at forbedre beboernes livsstil. Bl.a. kan nævnes, at der serveres ernæringsrigtig og økologisk mad i kantinen, og der er en række forskellige tilbud om fysisk aktivitet, som forstås af beboere og/ eller medarbejdere. Kvalitetsstandarder om misbrugsbehandling bidrager til kvalificere støtten til beboere med misbrug, enten det drejer sig om at mindske forbruget eller harmreduction.

Der er behov for at fortsætte arbejdet med, at beboerne forbedrer deres sundhed. Mange beboere ytrer ønske om en sundere livsstil, ønske om at tabe sig, om at se pænere ud, om at holde op med at ryge etc. Og mange er i risikozonen for at udvikle livsstilssygdomme. Det er ønsket at gøre det igangværende sundhedsfremmende arbejde målrettet og gøre resultaterne deraf synlige.

<b><i>Kortsigtede mål</i></b>	<b><i>Mellemlangt sigtede mål</i></b>	<b><i>Langsigtede mål</i></b>
<b>Tema: Misbrug</b>		
Der er igangsat afdækning af fremtidige nøglepersoners funktion og planlægning af, hvordan nøglepersoner skal klædes på til opgaven.	Behov for uddannelse til vedligeholdelse og ajourføring af viden og kompetencer på misbrugsområdet er afdækket.  Der er en samlet plan for uddannelse af medarbejdere.	Der er en nøgleperson i hver boafdeling til fokus på misbrug.  Der er tilbud om psykoedukation til misbrug af stoffer/ mad.
<b>Tema: Kost</b>		
Der er samlet en personkreds, der kan beskrive ønskede funktioner og kompetencer for fremtidige kostkonsulenter	Der er igangsat planlægning af, hvordan fremtidige kostkonsulenter skal klædes på til opgaven.  Uddannelsesmuligheder undersøges/ etableres	Der er i alle boafdelinger en kostkonsulent  %-delen af antal beboere med under- eller overvægt, som arbejder systematisk med dette problem, er steget. Dokumenteret i handleplaner.

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### *Aktiviteter*

Nedsætte ad hoc grupper til at definere misbrugs-nøglepersonernes og kostkonsulenternes funktion og kompetence.

Samle interessenter, der kan afdække uddannelsesbehov

TUS og MUS skal afdække behovet for uddannelse hos den enkelte medarbejder

Uddannelsesplanlægning i forhold til uddannelse om misbrug og kost

SOF Akademiets muligheder bruges i forhold til målene

#### ***Procesmål***

Professor, overlæge Merete Nordentoft fra Psykiatrisk Center København ansøger om at få bevilget satspuljemidler til en randomiseret undersøgelse af systematisk intervention for at bedre psykisk syges helbredstilstand, Projekt "Change"

Såfremt projektet realiseres, indgår Center Thorupgården i dette.

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### **Bedre resultater for brugerne**

##### ***Intention: Sikre og etablere netværk samt inklusion***

Netværk er et indsatsområde i plan for socialpsykiatri bl. a. med henvisning til undersøgelser, der dokumenterer sammenhængen mellem sociale relationer og helbred. Der peges bl.a. på, at sociale relationer kan fungere som støtte for den enkelte, og på at sociale relationer styrker selvværd og dermed bidrager til øget velbefindende.

Mange beboere har et spinkelt netværk og måske ikke ressourcer til at opretholde relationerne i netværket. Vi vil opkvalificere indsatsen for at afdække og bruge beboernes netværk og for om muligt at skabe nye. Arbejdet med dette følger tre linier:

- At øge brugen af muligheder for dannelse af netværk
- At forbedre samarbejdet med pårørende

<b><i>Kortsigtede mål</i></b>	<b><i>Mellemlangt sigtede mål</i></b>	<b><i>Langsigtede mål</i></b>
<b>Tema: Øge brugen af muligheder for netværksdannelse</b>		
Research af undervisningsmuligheder i forhold til brug af netværkskort er sat i gang	Der er en plan for uddannelse i brug af netværkskort	Der er gennemført undervisning for kontaktpersoner i brug af netværkskort.
Der er samlet en personkreds af beboere og medarbejdere, der har fokus på, hvordan kontakten til lokalområdet kan styrkes yderligere.	Der er en plan for styrkelse af kontakten udadtil, dvs. med lokale undervisnings- og aktivitetstilbud.	Implementering af netværkskort i forbindelse med handleplansarbejdet er i gang. Alle beboere har udarbejdet netværkskort.  Planen for styrkelse af kontakter udadtil er under implementering  Antallet af beboere, der deltager i aktiviteter uden for centret er steget med 10%. Dokumenteres i handleplaner.

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

<b>Tema: Forbedre samarbejdet med pårørende</b>		
Der er igangsat planlægning for samarbejde med pårørende på baggrund af informationer fra pårørende-møde oktober 2009	Der er lagt plan for samarbejde med pårørende	Planen for samarbejde med pårørende er implementeret og skal evalueres blandt pårørende

#### *Aktiviteter*

Uddannelsesplanlægning, brug af netværkskort  
Opsøgende arbejde i forhold til lokalområdet via Caféen  
Pårørendemøder  
Samle velkomstmateriale til pårørende.

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### **Bedre resultater for brugerne**

##### ***Intention: Mestring af og ansvar for eget liv***

Temaet ligger inden for rammen af KK's plan for socialpsykiatri, idet et af de fire mål i denne er, at "borgere med psykosociale problemer skal i størst muligt omfang tage vare på deres eget liv."

Center Thorupgården har boliger til forskellige målgrupper, som stiller differentierede krav til den pædagogiske indsats. Hvordan den enkelte beboer opnår at mestre og tage ansvar for sit eget liv betinges bl.a. af individuelle ressourcer og livsfase.

Det pædagogiske arbejde hviler på en ressourcetænkning og på at understøtte beboerne i at opstille deres egne mål. Der skal større synlighed i indsatsen og i koblingen til resultaterne. Dvs. der skal være dokumentation af den enkelte beboers mål, af processen mod målene, og af hvad der virker positivt for målopfyldelsen.

<b><i>Kortsigtede mål</i></b>	<b><i>Mellemlangt sigtede mål</i></b>	<b><i>Langsigtede mål</i></b>
<b>Tema: Dokumenteret refleksion over indsats og effekt i handleplaner</b>		
Der er beskrevet ønsker for fremtiden ved indflytning i alle handleplaner	Der er dokumentation i alle handleplaner for, at der arbejdes med beboerens ønsker til fremtiden herunder om ændret boform.	Der er flere udflytninger, differentieret ift. § 107 og § 108 bolig. Antallet er relateret til antal beboere, der ønsker at flytte.
Der er beskrevet ønsker til aktivitet og/eller job i alle handleplaner	Der er dokumentation i alle handleplaner for, at der arbejdes med beboernes ønske om aktivitet/ job og med at skaffe muligheder for at opfylde det.	Der er flere beboere i job eller uddannelse og flere brugerstyrede aktiviteter.
<b>Tema: Begrænsning af indlæggelser</b>		
Interessenter er afdækket og samlet mhp at udvikle et koncept for tidlig intervention for at forhindre eller forhale indlæggelser – kaldet forebyggelsesplan	Koncept for forebyggelsesplan er under udarbejdelse.	Koncept for forebyggelsesplan er færdigt, afprøvet og eventuelt justeret.  Der foretages evaluering af årsagen til alle indlæggelser

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

<b>Tema: Udbrede kognitiv metode som arbejdsredskab</b>		
Der er en plan for uddannelse ift. kognitiv metode	Der er gennemført uddannelse i kognitiv metode til kontaktpersoner	Resultatet af brugen af kognitiv metode er opgjort ved antal beboere, der bruger den og deres oplevelse deraf. Dokumenteret i handleplaner.

#### *Aktiviteter*

- Fortsat arbejde med at skabe job for beboere internt og eksternt
- Tilbud til beboere om undervisning mhp. opkvalificering til job
- Finde og opsøge interessenter, der er relevante for udarbejdelse af koncept for forebyggelsesplan: beboere, psykiatere, LAP o.a.
- Igangsætte udarbejdelse af koncept for forebyggelsesplan.
- Implementere konceptet ved information til beboere og medarbejdere
- Afprøve konceptet som pilot projekt blandt beboere, der ønsker det
- Foretage evaluering af konceptet og indarbejde det administrativt og som arbejdsredskab
- Opsamle og analysere årsager til indlæggelse
- Uddannelsesplanlægning, kognitiv metode

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### **Mere effektiv ressourceudnyttelse**

##### ***Intention: Nødvendig og tilstrækkelig information til den enkelte medarbejder og beboer***

Centret er på en kort årrække vokset fra at have boliger til 110 beboere på 1 adresse og aktuelt til 181 beboere på 6 forskellige adresser, og antallet af medarbejdere er derfor også forøget ganske meget. Der er behov for at arbejde med informationsstrømmene, for at alle medarbejdere føler sikkerhed for, at de har nødvendig information til at kunne agere optimalt i deres funktion.

Ligeledes er det væsentligt at sikre beboernes adgang til informationer af hensyn til deres mulighed for medinddragelse og medindflydelse.

Det er hensigten at bruge netbaseret information så meget som muligt, og der sigtes efter det mindst mulige tidsforbrug til information. Informationsmængden er stor og kommer ad mange veje, hvorfor opgaven også består i at afgrænse informationerne til det nødvendige og hensigtsmæssige.

<b><i>Kortsigtede mål</i></b>	<b><i>Mellemlangt sigtede mål</i></b>	<b><i>Langsigtede mål</i></b>
<b>Tema: Mødestruktur</b>		
Der er igangsat en evaluering af mødestrukturen ud fra praksis og de eksisterende mødebeskrivelser med henblik på at få forslag til hensigtsmæssige ændringer	Der er en klar mødestruktur med beskrivelse af hvilke informationer, der gives/udveksles, og hvordan der formidles fra møderne.	Mødestrukturen er evalueret og justeret i fornødent omfang
<b>Tema: Optimal brug af IT</b>		
Der er igangsat en planlægning af, hvordan IT anvendes til informationsformidling internt i centret og på hjemmesiden  Behovet for IT undervisning er afdækket blandt beboere og medarbejdere	Der foreligger en samlet plan for, hvordan informationer gives, samt en plan for justeringer af denne.  Alle medarbejdere er IT kompetente til nødvendigt niveau.  Beboere der ønsker det, har fået adgang til IT undervisning	Så vidt muligt foregår information via IT.

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### *Aktiviteter*

Analysere den aktuelle mødestruktur

Beskrive møder i centret

Analysere behovene for information, bl.a. i forhold til "nice or need to know"

Afdække behov for IT uddannelse blandt medarbejdere

Planlægge og gennemføre IT-uddannelse af medarbejdere og beboere

Beslutte hvilke informationer, der gives på papir og/ eller via IT og sørge for, at dette er kendt i organisationen

Justere hjemmesiden

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### **Mere effektiv ressourceudnyttelse**

##### ***Implementering af IT-dokumentation***

Det er besluttet at anskaffe og implementere IT baseret dokumentation til brug for det socialpsykiatriske arbejde i KK. Indtil en fælles IT baseret løsning implementeres, arbejdes med lokale papirbaserede løsninger.

Et fælles dokumentationssystem vil gøre det nemmere at opsamle oplysninger centralt i centret. Desuden vil det give mulighed for at foretage fælles evaluering af dokumentationssystemets kvalitet og at foretage benchmarking imellem centrene. Endelig kan det nævnes, at det vil gøre det enklere for medarbejderne at flytte arbejdssted inden for KK.

Arbejdet med målopfyldelsen kan påbegyndes 3 måneder efter, at systemet kendes, og vil da forløbe således:

<b><i>Kortsigtede mål</i></b>	<b><i>Mellemlangt sigtede mål</i></b>	<b><i>Langsigtede mål</i></b>
<b>Tema: IT-dokumentationssystem</b>		
Der er en konkret plan for implementering af systemet teknisk, fagligt og uddannelsesmæssigt – herunder tilgængelige tilbud om undervisning målrettet de medarbejdere, der skal bruge systemet.	Alle medarbejdere har de nødvendige IT kompetencer.  Systemet er ved at blive implementeret teknisk og fagligt, bl.a. med trådløst netværk og anskaffelse af bærbare pc'er.	Det nye IT system er implementeret. Dvs. der er de nødvendige faciliteter og support funktioner, og alle kontaktpersoner kender og bruger det.

#### *Aktiviteter*

Igangsætte plan for opkvalificering af medarbejdere

Igangsætte plan for teknisk og faglig implementering af systemet

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### **Mere effektiv ressourceudnyttelse**

##### ***Intention: Kvalificering af ansættelsesproceduren***

Ansættelse af medarbejdere er en opgave, der ligger ud over alle ansattes daglige arbejdsopgaver, og kvaliteten af ansættelsesproceduren har konsekvens for både ansøgeren og for organisationen.

Ved stillingsledighed er det væsentligt, at der er gjort et forarbejde i forhold til at beskrive profilen på den medarbejder, der ønskes ansat, således at stillingsopslaget giver læseren et reelt indtryk af, om stillingen imødekommer dennes ønsker for et fremtidigt job.

Der skal i ansættelsesforløbet gives nødvendige konkrete oplysninger om stillingens indhold, og forventninger fra ansøgeren og organisationen skal afstemmes gensidigt.

Tilrettelæggelsen og gennemførelsen af ansættelsesproceduren giver i sig selv signaler til omverdenen om organisationens værdier og normer og bidrager dermed til profilering af centret.

Det er hensigten at sætte målrettet ind for at skabe større sikkerhed i rekrutteringen og at kvalificere ansættelsesproceduren.

<b><i>Kortsigtede mål</i></b>	<b><i>Mellemlangt sigtede mål</i></b>	<b><i>Langsigtede mål</i></b>
<b>Tema: Ansættelsesprocedure</b>		
Det centrale ansættelsesudvalg jf. Politik for Rekruttering og fratrædelser er etableret og uddannet.	Der gennemføres rekrutteringsforløb i overensstemmelse med den nye procedure.	Der er en velbeskrevet ansættelsesprocedure, som har fungeret i 1 år og er justeret efter evaluering.

#### *Aktiviteter*

Udvælgelse af deltagere til ansættelsesudvalget

Planlægning og gennemførelse af uddannelse af ansættelsesudvalget

Efter behov beskrive arbejdsgangen i ansættelsesforløb detaljeret.

Efter behov udarbejde hjælperekskaber til gennemførelse af ansættelsesproceduren

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### Sikker drift

##### **Intention: Solid administration og økonomistyring**

Økonomien er krumtap for centrets drift og udvikling. En sikker styring giver det bedste afsæt for arbejdet for både beboere og medarbejdere lokalt og giver forvaltningen et fast grundlag for at disponere og planlægge fremtiden for det socialpsykiatriske område.

Centret er organiseret med stor grad af uddelegering af ansvar, hvilket bl.a. medfører, at der udføres en del administrative styringsopgaver i de enkelte afdelinger. Det er intentionen, at lægge et snit for uddelegering, som giver maximal selvbestemmelse til at disponere fagligt og ledelsesmæssigt inden for de givne rammer og med det mindst mulige ressourceforbrug totalt til administration.

Den altovervejende del af budgettet anvendes til lønudgifter, hvorfor kendskab til overenskomster og vagtplanlægning er nødvendige arbejdsredskaber for medarbejderne for at arbejde ressourcebevidst med økonomien.

Det er vigtigt, at beboerne fortsat har økonomisk indflydelse via rådighedsbeløb til boafdelingerne, beboerråd m.m.

<b>Kortsigtede mål</b>	<b>Mellemlangt sigtede mål</b>	<b>Langsigtede mål</b>
<b>Tema: Administration og økonomistyring</b>		
Afdækning af behov for uddannelse i vagtplan, særydelser, overenskomster e.a.  Afdækning af behov for styringsredskaber.	Der er gennemført uddannelse svarende til de behov, der er fremkommet via de kortsigtede mål.  Der anvendes styringsværktøjer, som giver den enkelte mulighed for at varetage sit administrative og økonomiske ansvar.	Centret leverer mest mulig kvalitet for pengene, praktiseret ved: <ul style="list-style-type: none"><li>- At udgifter til særydelser er minimeret.</li><li>- Der er en løbende praktisk tastning</li><li>- Alle regler overholdes, der er ingen "sager".</li></ul> Oplevelse af gode ledelsesværktøjer blandt afdelingsledelser.

#### *Aktiviteter*

Dialog om behov for uddannelse og styringsværktøjer  
Uddannelsesplanlægning  
Udvikling af styringsredskaber efter behov

## CENTERSTRATEGI

### CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

#### **Attraktiv arbejdsplads**

##### ***Intention: Systematisk og kontinuerlig indsats for det gode arbejdsmiljø***

Center Thorupgården består af mange interne arbejdspladser – afdelinger. Dette giver udfordringer for at bevare og udvikle et godt arbejdsmiljø i hele organisationen.

Fra bl.a. fratrædelsessamtaler er det kommet frem, at det kollegiale fællesskab, kendskabet til hinanden og det tværfaglige samarbejde betyder meget for oplevelsen af et godt arbejdsmiljø.

Endvidere udtrykker medarbejderne, at høj faglighed og klare målsætninger er væsentlige faktorer for tilfredsheden med at gå på arbejde. Det forventes, at centerstrategien bidrager til kvalitetsløft for arbejdsmiljøet.

Med baggrund i tilkendegivelserne fra medarbejderne sættes fokus på:

Center Thorupgården som arbejdsplads

Centerstrategien som arbejdsredskab

<b><i>Kortsigtede mål</i></b>	<b><i>Mellemlangt sigtede mål</i></b>	<b><i>Langsigtede mål</i></b>
<b>Tema: Kvaliteter i fællesskabet</b>		
I samarbejde med MED-udvalget og centrets arbejdsmiljøorganisation er taget stilling til deltagelse i Danmarks Bedste Arbejdspladser 2010, som udbydes af Great Place To Work – Institute Danmark	Der er en plan for/ igangsat initiativer i samarbejde med udbyderne om en undersøgelse af Center Thorupgården som arbejdsplads.	Der er foretaget en medarbejderundersøgelse og udarbejdet kulturprofil, der tilsammen fortæller om styrker og svagheder ved Center Thorupgården som arbejdsplads. Vi er parate til at indgå i konkurrencen om at være Danmarks bedste offentlige arbejdsplads.
<b>Tema: Centerstrategien som arbejdsredskab</b>		
Centerstrategien er kendt af medarbejdere i alle afdelinger.	Samlet 1-års status på centerstrategien er udarbejdet og drøftes i organisationen.	Centerstrategien er evalueret i organisationen, og en ny 2-årig plan er udarbejdet.

#### ***Aktiviteter***

Sætte Thorupgården som Arbejdsplads på dagsordenen i MED-udvalg og i den interne arbejdsmiljøorganisation

Indgå i samarbejde med Great Place To Work

Status på arbejdet med centerstrategien sættes på dagsordenen i relevante møder hvert ½ år.

Opgaverne sættes i gang som beskrevet i centerstrategien

## CENTERSTRATEGI

CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

### Trin 5: Implementeringsplan – hvordan kommer vi i mål?

#### Aktiviteter og metoder

Beskrivelsen i forrige afsnit af målene og specielt af aktiviteterne angiver for hvert tema, hvordan det planlægges at komme i mål.

Der tages en række aktiviteter og metoder i anvendelse, hvor brugen af disse tilpasses den enkelte opgave:

- Arbejdsgrupper
- Interessentanalyse
- Analyse
- TUS og MUS
- Uddannelsesplanlægning
- Uddannelse
- Opsøgende arbejde
- Mødeaktivitet
- Jobskabelse
- Pilotprojekter
- Evaluering

#### Tidsplan og milepæle

Opstillingen af kortsigtede, mellemlangt sigtede og langsigtede mål angiver i sig selv en overordnet tidsplan og milepæle på vej til målopfyldelsen.

### Trin 6 – hvordan følger vi op?

Centerstrategien skal indgå som et arbejds- og styringsværktøj jf. indsatsområdet Attraktiv Arbejdsplads. Centerstrategien og arbejdet med målopfyldelsen bliver sat på dagsorden i relevante fora efter behov og senest i forbindelse med de mellemlangt sigtede mål.

Relevante mødefora vil være lederteam, beboerråd, MED-udvalg og strategigruppe. Centerbestyrelsen forelægges status for arbejdet ved kvartalsmæssige møder.

# CENTERSTRATEGI

CENTER THORUPGÅRDEN 2010/2011

Bilag 1

## Organisationsdiagram for Center Thorupgården

