



Virksomhedsaftale for Center for Job & Uddannelse

Gældende fra den: 1. januar 2021

1. Indledning	3
2. Grundoplysninger	3
2.1 Institutionstype, antal pladser og lovgrundlag	3
2.2 Ledelse og medarbejdere	4
3. Kvalitets- og udviklingsmål	5
3.1 Styring	5
3.2 Ledelse	7
3.3 Social kapital og sygefravær.....	8
3.4 Velfærdsteknologi og digitale løsninger	10
3.5 Kvalitet.....	10
3.6 Effekt og tværfaglighed.....	14
3.7 Kompetenceudvikling	14
3.8 Bæredygtighed	15
4. Rammerne for Social & Sundheds arbejde.....	16
4.1 Politiske målsætninger.....	16
4.2 Kerneopgave	16
4.3 Effekt	17
5. Økonomi og aktivitetsmål.....	19
5.1 Aktivitetsmål	19
5.2 Budget	20
6. Underskrifter	21

1. Indledning

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

Virksomhedsaftalen omsætter Aabenraa Kommunes vækststrategi samt politikker på ældre-, handicap- og sundhedsområdet og Social & Sundheds vision og kerneopgave til beskrivelse af og aftale om rammer, mål og aktiviteter i 2021.

Aftalen indgås mellem Karen Storgaard Larsen, direktør for Social & Sundhed og Bjarke Valeur Bruhn-Rasmussen, Centerleder af CJU. Ansvar for den løbende opfølgning på virksomhedsaftalen er uddelegeret til kommende afdelingschef for Socialområdet. I august måned gennemføres opfølgings-dialogmøder mellem direktøren for Social & Sundhed og kommende afdelingschef for Socialområdet.

Aftalen træder i kraft 1. januar 2021.

2. Grundoplysninger

2.1 Institutionstype, antal pladser og lovgrundlag

Målgruppen for Center for Job & Uddannelses er borgere i beskyttet beskæftigelse (Serviceloven §103), STU-elever (Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov) samt borgere henvist fra jobcenteret (Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats).

Fælles for borgerne er, at det er voksne med en psykisk sårbarhed og/eller borgere med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse.

Hovedformålet for CJU er at støtte borgeren til at mestre et så selvstændigt et liv som muligt - herunder også at borgeren får mulighed for arbejde i erhvervslivet gennem støttet beskæftigelse eller direkte ansættelse.

CJU leverer derfor indsatser, der understøtter borgerens afklaring og udvikling af deres personlige, sociale og faglige kompetencer.

CJU er placeret på fire adresser: Kilen 53, Dimen 10, Kresten Philipsens Vej 4E, Næstmark 17. Derudover har CJU et samarbejde med ABENA i Aabenraa, hvor borgere fra CJU tilbydes praktik på ABENA's fabrik

Forløb	Antal pladser
Beskyttet beskæftigelse	94,5 (112 vægtet)
Forløb i job med løntilskud for førtidspensionister	ca. 25
Jobcenterforløb	ca. 34
Jobcenter praktikforløb	ca. 8
Jobcenter fleksjobforløb	Ca. 10
STU	Ca. 15

2.2 Ledelse og medarbejdere

Centerleder

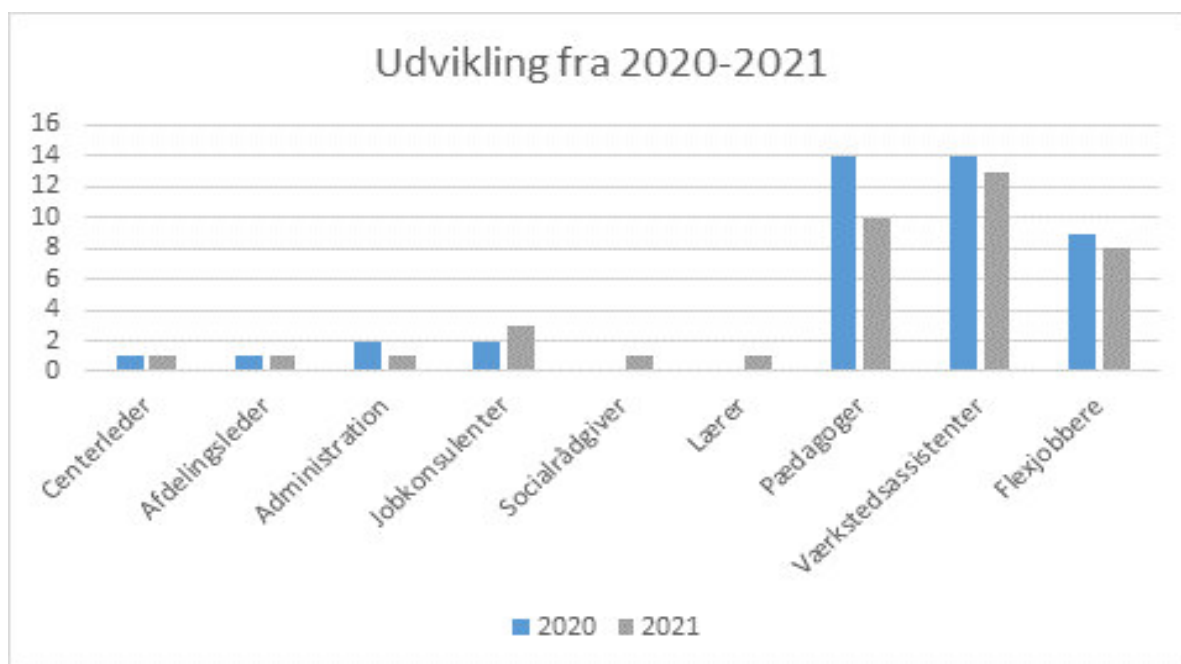
Bjarke Valeur Bruhn-Rasmussen
Centerleder
Tlf.: 4028 6838
E-mail: bvr@aabenaar.dk

Afdelingsleder

Pernille S. Burich
Afdelingsleder
Tlf.: 2335 9257
E-Mail: psbu@aabenaar.dk

Medarbejdere i CJU 2020 og 2021

For at skabe økonomisk balance i CJU, er der i 2020 sket tilpasninger i organisationen. Derudover har der været ønske om at skabe en bredere tværfaglighed generelt i organisationen, som skal medvirke til, at sikre en meromsætning i CJU's indtægtsdækket virksomhed. Se nedenstående tabel for udviklingen fra 2020-2021 ift. medarbejderens fagligheder



Kontaktråd

Der er etableret kontaktråd med repræsentanter blandt borgere, personale og interesseorganisationer – LEV, Sind og Bedre Psykiatri.

Formand i kontaktrådet:
Rasmus Oksen, Skovly
Tlf. 7376 8699

3. Kvalitets- og udviklingsmål

Kvalitets- og udviklingsmålene dækker en række prioriterede indsatsområder: Styring, ledelse, social kapital og sygefravær, velfærdsteknologi og digitale løsninger, kvalitet, effekt og tværfaglighed, kompetenceudvikling og bæredygtighed.

3.1 Styring

Mål nr. 1	Effektivisering og optimering af arbejdsgange
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	CJU har i første kvartal 2021 i samarbejde med Visitation & Understøttelse beskrevet, hvordan de, som en del af Social & Sundheds lokale beredskab i forhold til Budget 2022, via 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. Visitation & Understøttelse indkalder til dialog om dette. Handlemulighederne skal være inden for rammerne af det politisk fastsatte serviceniveau.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Den løbende overvejelse omkring og stillingtagen til muligheder for effektivisering og optimering af arbejdsgange i den enkelte aftalestyrede enhed bidrager til Social & Sundheds fælles mål på den måde, at de tilgængelige ressourcer i videst muligt omfang anvendes til opgaveløsning, der fremmer løsning af kerneopgaven.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Dokumentationen af målopfyldelse består i den aftalestyrede enheds eventuelle bidrag til besparelseskatalog 2022 i Social- og Sundhedsudvalgets budgetforslag.

Mål nr. 2	Afviklingsplan ved merforbrug over 4 %
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	CJU vil i 2021 overholde den afviklingsplan, som Social- og Sundhedsudvalget godkendte 4. marts 2020. Afviklingen af merforbruget er sket ved en tilpasning af organisationen i 2020 samt ved en bedre rentabilitet i CJU indtægtsdækket virksomhed.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Budgetoverholdelse er en forudsætning for i længden at kunne drive en aftalestyret enhed og dermed bidrage til Social & Sundheds fælles mål.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Dokumentationen af målopfyldelse sker ved budgetkontroller i løbet af 2021 og afslutningsvis via regnskabet for 2021.

Mål nr. 3	Analyse og optimering af CJU's kørselsordning for borgerne
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	Center for Job & Uddannelse vil i 2021 analysere CJU's kørselsordning for at optimere driften heraf. Den lokale analyse kobles sammen med den central analyse omkring kørsel.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	En optimering af kørslen skal medvirke til en forbedring af den organisatoriske kvalitet og den borgeroplevet kvalitet ved at der frigøres ressourcer til kerneopgaven.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Senest 1. maj sikrer Centerleder en analyse, der kan implementeres, og som medfører en optimering kørselsordningen, der medfører en effektivisering på 150.000 kr. alternativt i kapitaliseret tid.

3.2 Ledelse

Deltagelse i ledernetværkene er i modsætning til tidligere år ikke målsat i et kvalitets- og udviklingsmål. Der er dog fortsat en forventning om, at mellemlederne deltager aktivt i ledernetværkene og at centerlederne faciliterer ledernetværkene.

Mål nr. 4	Fortsat arbejde med lokal handleplan for rekruttering, fastholdelse og fremmøde
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	CJU fortsætter arbejdet med tiltagene i den lokale handleplan for rekruttering, fastholdelse og fremmøde, der blev udarbejdet og godkendt i det lokale MED-system i 2020, og justerer handleplanen i det omfang, det vurderes at være nødvendigt. De konkrete mål for CJU er: <ul style="list-style-type: none">• 100 % af stillingerne i 2021 og 100 % af stillingerne i 2022 besættes ved første stillingsopslag• Personaleomsætningen falder fra 27,6 % i 2019 til 16,7 % i 2020 og 12 % i 2021.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Medarbejderne er fundamentet for, at vi i Social & Sundhed sammen med borgeren kan skabe mulighed for et sundt, aktivt og værdigt liv. Det er i dette samspil mellem borgeren og medarbejderen, at vi løser kerneopgaven. Forudsætningen for, at vi kan løse kerneopgaven er, at vi kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere, så vi også i fremtiden kan løse vores opgaver.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen dokumenteres af lederen af den aftalestyrede enhed i A3-rapporterne for VA2021 og VA2022.

3.3 Social kapital og sygefravær

Personaleafdelingen har oplyst, at måltallene for sygefravær, der tog udgangspunkt i det realiserede sygefravær i 2013, fortsat gælder. Det betyder, at som udgangspunkt indsættes det samme måltal som indgik i målet om reduktion af sygefravær i virksomhedsaftalen for 2020 (dette gælder også, hvis der på dialogmødet blev aftalt et måltal, der var lavere end 2013-tallet).

Mål nr. 5	Reduktion af sygefravær
Hvilke resultater vil vi opnå i 2021?	I 2021 vil CJU opnå en reduktion i sygefraværet idet sygefraværet skal være 5 % eller lavere. CJU vil i indsatsen fokusere på følgende tiltag: <ul style="list-style-type: none">- Analysere sygefraværet for systematik til brug for dialog med den enkelte- Tættere ledelsesmæssig opfølgninger ved sygefravær med inddragelse af HR- Endnu større inddragelse af Lokal-MED for indsatser ift. lavere sygefravær samt dialog på personalemøder
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Medarbejderne er fundamentet for, at vi i Social & Sundhed sammen med borgeren kan skabe mulighed for et sundt, aktivt og værdigt liv. Derfor bidrager det til Social & Sundheds fælles mål, at medarbejderne har et lavt sygefravær og et højt fremmøde.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen dokumenteres af lederen af den aftalestyrede enhed i A3-rapporterne for VA2021 og VA2022.

Mål nr. 6	Opfølgning på Trivselsundersøgelsen 2020
Hvilke resultater vil vi opnå i 2021?	<p>I 2021 vil CJU følge op på Trivselsundersøgelsen 2020 ved at der i regi af MED-samarbejdet udarbejdes og godkendes en handleplan og ved at gennemføre de aktiviteter, der beskrives i handleplanen.</p> <p>På https://medarbejderportalen.aabenraa.dk/med-og-arbejdsmiljoe/trivselsundersogelse/vaerktoejskassen/ ligger der forslag til, hvordan man kan arbejde med krænkende adfærd, konflikter på arbejdspladsen, social kapital og psykisk arbejdsmiljø.</p> <p>Dette sker for at opnå en forbedring i Trivselsundersøgelsen 2022 sammenholdt med Trivselsundersøgelsen 2020 inden for følgende parametre, som er udvalgt på Lokal-MED d. 25. november 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Følelsesmæssige krav* Hele Kommunen 2020: 50% CJU 2020: 49,2% CJU målsætning 2022: 55% <p>*Udgangspunktet for arbejdet med de følelsesmæssige krav er, at de ikke i samme omfang som nu, føles belastende for medarbejderne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rolleklarhed Hele Kommunen 2020: 70% CJU 2020: 68,3% CJU målsætning 2022: 75% • Udviklingsmuligheder Hele Kommunen 2020: 68,5% CJU 2020: 69,2% CJU målsætning 2022: 75%
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Medarbejderne er fundamentet for, at vi i Social & Sundhed sammen med borgeren kan skabe mulighed for et sundt, aktivt og værdigt liv. Derfor bidrager det til Social & Sundheds fælles mål, at medarbejderne trives og har en høj social kapital.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen dokumenteres via A3-rapporten, hvor det kort beskrives, hvilke aktiviteter, der i 2021 er gennemført med henblik på at øge trivslen.

3.4 Velfærdsteknologi og digitale løsninger

Mål nr. 7	Projekt: Social træning vha. Virtual Reality
Hvilke resultater vil vi opnå i 2021?	I 2021 er målet, at CJU afprøver at træne via Virtual Reality (VR), der skal medvirke til op øvning af mestringsstrategier i forhold til sociale udfordringer. Målbare succeskriterier for, hvornår projektet er lykkedes: <ul style="list-style-type: none"> - At 11 borgere i CJU tilbydes træning via VR – og mærker kvalitative positive forandringer ift. sociale udfordringer. - Senest ved udgangen af december 2021 har 11 borgere været i forløbet.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Nærværende inddragelse af velfærdsteknologi skal understøtte borgerens livskvalitet og mestring.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen dokumenteres via A3-rapporten for Center for Job & uddannelse samt via statusrapport 2021 for digital sundhed og velfærdsteknologi. Borger og medarbejdere er interviewet om deres oplevet effekt af Virtual Reality. At projektet understøtter en positiv score ift. de <i>fælles effektmål</i>

Mål nr. 8	Projekt: Social, kognitiv og motorisk udvikling og læring via Virtuel Reality i kombination med meditativ lyd
Hvilke resultater vil vi opnå i 2021?	I 2021 er målet, at CJU afprøver træning via Virtuel Reality (VR), der medvirke til social, kognitiv og motorisk udvikling og læring - med hele kroppen og alle sanser. Nærværende afprøvning sker i et samarbejde med CSR Målbare succeskriterier for, hvornår projektet er lykkedes: At 10 STU elever i CJU tilbydes træning via VR – og mærker kvalitative positive forandringer ift. social, kognitiv og motorisk udvikling. Senest ved udgangen af december 2021 har 10 STU elever været i forløbet, At projektet understøtter en positiv score ift. de <i>fælles effektmål</i>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Nærværende inddragelse af velfærdsteknologi skal understøtte borgerens livskvalitet og mestring.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen dokumenteres via A3-rapporten for Center for Job & uddannelse samt via statusrapport 2021 for digital sundhed og velfærdsteknologi. Borger og medarbejdere er interviewet om deres oplevet effekt af Virtual Reality. Borgerne vil ved opstart af indsats og afslutning af indsatsen blive filmet, for at understøtte dokumenteringen af effekten.

3.5 Kvalitet

I Social & Sundhed arbejder vi med 3 former for kvalitet:

- Faglig kvalitet

- Borgeroplevet kvalitet
- Organisatorisk kvalitet

Nedenstående mål om datakvalitet i Nexus er et eksempel på, at man arbejder med den organisatoriske kvalitet.

Mål nr. 9	Datakvalitet i Nexus
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	<p>Center for Job & Uddannelse gennemfører senest pr. udgangen af 1. kvartal 2021 en selvevaluering af enhedens dokumentationspraksis i forhold til alle de parametre, som Dokumentationsgruppen for Nexus har besluttet, at der skal følges op på.</p> <p>På baggrund af de indsamlede data udvælges inden udgangen af april måned minimum 5 parametre, hvor Center for Job & Uddannelse i resten af året skal planlægge og gennemføre en indsats for at forbedre sin praksis, og der fastsættes succeskriterier for de enkelte parametre. Teamkoordinator for IT-teamet i Ledelse & Udvikling kan inddrages i udvælgelsen af parametre.</p> <p>Det er en forventning, at enheden gennemfører stikprøvebaseret opfølgning på de udvalgte parametre som minimum en gang i kvartalet, helst en gang om måneden.</p>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	<p>Datakvalitet i Nexus og kvalitet i dokumentationen understøtter det tværfaglige samarbejde i Social & Sundhed og kan dermed understøtte indsatsen for at borgerne bliver mest muligt sunde, selvhjulpne og 'fællesskabs-aktive'.</p> <p>Korrekt anvendelse af Nexus er en forudsætning for at kunne yde den bedst mulige indsats, såvel monofagligt som tværfagligt og tværororganisatorisk samt en forudsætning for borgerens retssikkerhed.</p>
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Primo marts måned vil Ledelse & Udvikling sende et spørgeskema til center- og områdelederne, hvor der spørges ind til resultatet af den fulde selvevaluering.</p> <p>Primo december måned vil Ledelse & Udvikling på tilsvarende vis sende et spørgeskema, hvor der spørges ind til udviklingen i de af enheden udvalgte parametre.</p>

Der skal i hele Social & Sundhed være fokus på, at de data, der kommer ind i Nexus, er korrekte og at de kommer ind i Nexus på den aftalte måde, dvs. at dokumentationspraksis svarer til de retningslinjer (ex. navigationssedler, procedurer og arbejdsgangsbeskrivelser), der er for brugen af Nexus. Det er lederen af den aftalestyrede enheds ansvar, at retningslinjerne efterleves.

Formålet med en korrekt dokumentationspraksis er bl.a., at det er muligt at finde og genfinde data til brug i arbejdet sammen med borgeren og til samarbejde med kollegaer og øvrige samarbejdspartnere, således at det i sidste instans er muligt at udvikle borgeren bedst muligt. Korrekt dokumentationspraksis er også en forudsætning for meningsfuld ledelsesinformation.

Mål nr. 10	Udarbejdelse af strategiplan frem mod 2023 for CJU
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	<p>At der udarbejdes en strategiplan for Center for Job & Uddannelse.</p> <p>Strategiplan skal virke som et dynamisk redskab, der skal tegne CJU retning frem mod 2023. En retning, der skal medvirke til at højne effekten for borgerne, så det giver udslag i effektmålene.</p> <p>Strategiplanen skal sikre en gennemsigtighed i, hvordan CJU arbejder efter de politiske og kommunale målsætninger.</p> <p>Strategiplanen skal endvidere virke som kommunikationsredskab til medarbejdere i CJU, CJU's samarbejdspartnere og som dialogredskab med ny afdelingschef for Socialområdet samt direktør.</p> <p>Strategiplanen skal underbygges af handleplaner for organisatoriske handlinger, for der ved at virke som konkret styringsredskab. Målet for strategien er, at leverer den bedste faglige kvalitet til borgerne som muligt.</p> <p>Strategien skal derfor indeholde emner såsom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af vejledende kvalitetsstandarder for beskyttet beskæftigelse (serviceniveau) • Udviklingen af CJU som §104 tilbud, §85 og §82a for at sikre bedst mulige match af tilbud til borgerne • Beskrivelse af CJU's faglige retning og målsætninger for at for borgereud på arbejdsmarkedet under beskyttede forhold • Håndtering af CJU's fremadrettet vikardækning, som skal øge stabiliteten for borgeren • Udvikling af ny afregningsmodel for beskyttet beskæftigelse og klubtilbud • Plan for investeringer i indvendig vedligeholdelse og materiel • Beskrivelse af kompetenceudviklingsplan for CJU
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Strategiplanen skal medvirke til gennemsigtighed og som ramme til at CJU bidrager til de fælles mål for Social & Sundhed.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Senest 1. april har Centerleder sikret udarbejdelsen af en strategiplan med inddragelse af Lokal-MED.
Mål nr. 11	Sikre udvidet samarbejde mellem træning, hjælpemiddelområdet og beskyttet beskæftigelse i nye fælles rammer
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021/2024?	Nyt fælles Hjælpemiddelcenter i 2024.

Mål nr. 11	Sikre udvidet samarbejde mellem træning, hjælpemiddelsområdet og beskyttet beskæftigelse i nye fælles rammer
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Målet bidrager til høj brugeroplevet kvalitet i sammenhængen mellem indsatsen i træning og hjælpemiddelformidlingen samt en høj relationel kapacitet mellem samarbejdspartnerne.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Den godkendte projektorganisation etableres. Færdigt ide- og byggeprogram ved udgangen af 2. kvartal 2021. Udbud afsluttes ved udgangen 2021. Klar til indvielse i 1. kvartal 2024.

3.6 Effekt og tværfaglighed

Chefgruppen forventer, at alle enheder i Social & Sundhed arbejder sammen på tværs af fagligheder og på tværs af organisatoriske skel. Ved de borgere, hvor der er behov for en indsats, der går på tværs, er det vigtigt, at fokus er på borgeren og borgerens mål, og at man kan 'tænke ud af boksen', af de indsatser, der allerede er på hylderne, dvs. i indsatskatalogerne.

I 2021 skal alle de aftalestyrede enheder i Social & Sundhed arbejde med mindst ét lokalt forandringstiltag, der skaber mere værdi for borgerne for de samme ressourcer eller samme værdi for færre ressourcer.

Mål nr. 12	Højere grad af borgerinddragelse - Omsætning af data til kvalitetsudvikling
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	At borgerne i beskyttet beskæftigelse i højere grad inddrages og involveres i Lokal-MED og arbejdsmiljøet i CJU. Derudover at STU-eleverne udarbejder en fælles avis for CJU - med fokus på Social og Sundheds området.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Målet skal understøtte en høj score i effektmålet om at "Borgere, der modtager støtte fra Social & Sundhed, oplever et positivt samspil med medarbejderne og sammenhæng i indsatsen".
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen i forhold til forandringstiltaget dokumenteres i de månedlige effektrapporter.

3.7 Kompetenceudvikling

Mål nr. 13	Lokalt mål vedrørende kompetenceudvikling
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	I udviklingen af strategien i 2021 skal der ligeledes sættes en retning for hvilken kompetenceudvikling, der skal til i CJU i 2021 og frem Center for Job & Uddannelse vil i 2021 forsætte ansættelse af flere fagligheder i personalegruppen, der skal medvirke til at CJU løser kerneopgaven bedst muligt. Flere fagligheder vil medføre bedre og mere helhedsorienteret forløb til borgerne samt mulighed for i større grad at udføre kollegial sparring og supervision. CJU bliver fagligt mere robust og det styrker organisationen som helhed. Tværfagligheden skal medvirke til at CJU er en forsat attraktiv samarbejdspartner for alle CJU's kundegrupper og samarbejdspartnere.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Vurderingen er at tværfagligheden medvirker til at understøtte alle Social og Sundheds fælles mål
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	CJU vil ved næste virksomhedsaftale i december 2021 opgøre personalefordelingen for CJU.

3.8 Bæredygtighed

Mål nr. 14	Udarbejdelse af strategi for biodiversitet og nyttehaver i et samarbejde med borgerne og med et læringsformål for øje.
Hvilket resultat vil vi opnå i 2021?	Center for Job og Uddannelse vil i 2021 udarbejde en strategi for biodiversitet og nyttehaver med udgangspunkt i arealet på Dimen 10 (Skovly). Dette skal ske i et samarbejde med borgerne i beskyttet beskæftigelse og STU med et læringsformål for øje
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Dette vil medvirke til at understøtte alle tre fælles mål for Social og Sundhed. Kvaliteten af nærværende borgerforløb løftes.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Strategi, proces og plan for læringsforløb er i 2021 med implementering i 2022. Dette skal understøtte effektmålingerne.

4. Rammerne for Social & Sundheds arbejde

I dette afsnit gøres rede for det, der sætter rammerne for alt arbejde i Social & Sundhed. De politiske målsætninger, kerneopgaven, visionen og de prioriterede indsatsområder beskrives.

4.1 Politiske målsætninger

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

Vækststrategien 'Sund Vækst' beskriver, at Aabenraa Kommunes mission er at skabe Det Gode liv sammen, og at kommunens vision er, at vi vil være et aktivt og sundt fællesskab, en drivkraft for samarbejde og udvikling i vores dynamiske grænseregion samt et verdenskendt digitalt fællesskab.

Visionen omsættes i Sundhedspolitikken vision, der er, at Aabenraa Kommune vil være et sundt og aktivt fællesskab for alle, der er kendt for lighed i sundhed og markante forbedringer af den fysiske sundhedstilstand i kommunen og borgernes mentale sundhed og trivsel.

Ældre- og værdighedspolitikken samt handicappolitikken har en vision om, at alle ældre borgere og borgere med handicap har mulighed for at leve et godt, værdigt og aktivt liv, hvor de

- deltager i fællesskaber og gøremål, der er meningsfulde
- tager ansvar for eget liv i den udstrækning, de kan
- har indflydelse på og er med til at skabe egen tilværelse
- har mulighed for at være noget for andre og
- oplever at blive opfattet som en ressource.

I værdigrundlaget for Ældre- og værdighedspolitikken samt handicappolitikken lægges vægt på, at alle er lige forskellige og helst vil klare sig selv og tage ansvar for eget liv og at ingen ønsker at blive afhængige af andre, før det er absolut nødvendigt.

4.2 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'.

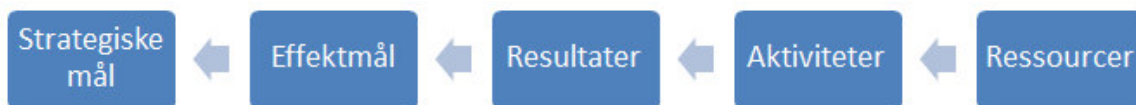
Ved *sundhed* forstår vi både det at være i en tilstand af fysisk, mentalt og socialt velvære (WHO) og fravær af sygdom. Sundhed betragtes desuden som en grundressource hos borgeren.

Ved *mestring* forstår vi selvhjulpethed 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.

4.3 Effekt

Ledelse og løsning af kerneopgaven omsættes i et fælles effektfokus for forvaltningen som helhed og for den enkelte aftalestyrede enheder, der kan illustreres med nedenstående model:



Den indebærer, at forvaltningsledelsen opstiller de strategiske mål og at effektmålene fastlægges i et samspil med center- og områdelederne.

Den indebærer også, at resultater, aktiviteter og ressourcer, der er nødvendige for at opnå de opstillede effektmål, fastlægges af center- og områdelederne i samspil med deres driftsledere og medarbejdere. Og at det systematiske fokus på effekt således gennemsyrer den daglige drift og faglige praksis.

Endelig indebærer den, at vi ved hjælp af indikatorer følger op på, om effektmålene nås.

De fælles prioriterede indsatsområder og de fælles kvalitets- og udviklingsmål i virksomhedsaftalerne understøtter de enkelte aftalestyrede enheders fokus på effekt, eksempelvis gennem fælles kompetenceudviklingstiltag med henblik på at styrke kompetencerne til at lede på effekt.

4.3.1 Strategiske mål

Med udgangspunkt i de i afsnit 3.2 beskrevne forståelser af de enkelte elementer i kerneopgaven har Social & Sundhed følgende strategiske mål:

- Sundhed: Flere borgere er sunde og oplever at have et godt helbred
- Mestring: Flere borgere håndterer deres hverdag
- Fællesskabelse: Flere borgere er en del af et meningsfuldt fællesskab.

4.3.2 Fælles effektmål

På baggrund af de strategiske mål er der opstillet nedenstående fælles effektmål:

	Fælles effektmål	Indikatorer
Sundhed	Borgere, der modtager støtte fra Social & Sundhed, har en god selv vurderet sundhed	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 75 % vurderer selv, at de alt i alt har en god, vældig eller fremragende sundhed • Højst 7 % vurderer selv, at de alt i alt har en dårlig sundhed
Mestring	Borgere, der modtager støtte fra Social & Sundhed, bliver mere selvhjulpne	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 95 % angiver, at hjælpen svarede til deres behov • Minimum 69 % angiver, at hjælpen i høj eller meget høj grad har betydet, at de klarer opgaver i hverdagen bedre nu • Højst 7 % angiver, at hjælpen slet ikke eller i lav grad har betydet, at de klarer opgaver i hverdagen bedre nu • Andelen af borgere, der opnår forbedringer i funktionsscorer gennem indsatsperioden, er minimum 45 % • Andelen af borgere, hvis støtte fra Social & Sundhed afsluttes inden for det første halve år efter den bevilges for første gang, er minimum 43 % • Andelen af borgere, der har modtaget den samme støtte i mere end to år, er højst 12 %
	Borgere, der modtager støtte fra Social & Sundhed, opnår succes i forløbet	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 75 % når minimum ét indsatsmål, i indsatsperioden • Minimum 80 %, oplever fremgang i forhold til mindst ét udviklende indsatsmål • Minimum 45 % opnår samlet set positive resultater i forhold til deres mål • Minimum 85 % angiver, at de har oplevet en eller flere succeser pga. hjælpen
	Borgere, der modtager støtte fra Social & Sundhed, oplever et positivt samspil med medarbejderne og sammenhæng i indsatsen	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % angiver, at samarbejdet med medarbejderne er godt, vældig godt eller fremragende • Minimum 85 % angiver, at de har haft indflydelse på hjælpen undervejs
Fællesskabel	Borgere, der modtager støtte fra Social & Sundhed, oplever trivsel og livskvalitet i hverdagen	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 75 % angiver, at de i høj eller meget høj grad trives og har en god livskvalitet • Højst 9 % angiver, at de slet ikke eller i lav grad trives og har en god livskvalitet

5. Økonomi og aktivitetsmål

For en beskrivelse af principperne for tildeling og styring af midler henvises til bilagslisten.

5.1 Aktivitetsmål

Forudsætning for pladskapaciteten 2021 på beskyttet beskæftigelse er:

Center for Job og Uddannelse Beskyttet Beskæftigelse	Fuldtids- pladser	Deltids- pladser	I alt
I alt vægtede pladser	42,0	70,0	112,0
I alt normerede pladser	42,0	52,5	94,5

En deltidsplads vægtes til $\frac{3}{4}$ del af en fuldtidsplads

Forudsætning for Beskyttet Beskæftigelse 2021:

Område - hele 1.000 kr	Arbejds- Ledelse				Samlet budget- ramme 2021	Antal pladser	Stykpris kr.	Intern regulerings pris
	Øvrig løn vederlag	/ Adm.	Drift					
Beskyttet Beskæftigelse § 103	8.988	828	1.264	1.303	12.383	94,5	131.033	103.868

Den interne reguleringspris udgør 79,27 % af den gennemsnitlige stykpris og svarer til lønudgifter ekskl. udgifter til ledelse, administration samt drift.

Taksterne vedr. beskyttet beskæftigelse er gennemsnitlige interne stykpriser gældende for alle beskæftigelsespladser i dagtilbud tilknyttet Center for Job og Uddannelse.

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

Forudsætninger for Jobcenterforløb

Jobcenterforløb (udviklingsforløb)	34 borgere i gennemsnit hele året
Jobcenterforløb (praktik)	8 borgere i gennemsnit i hele året
Jobcenterforløb (fleksjobforløb)	10 borgere i gennemsnit i hele året

Forudsætninger for STU-forløb

STU forløb	15 borgere i gennemsnit i hele året
------------	-------------------------------------

5.2 Budget

Specifikation af budget 2021 - 2024

Job og Uddannelse	Regnskab 2019	Opr. budget 2020	1.000 kr. i 2021 priser			
			Budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024
CJU Kørsel	323	1.046	1.295	1.295	1.295	1.295
CJU Fælles administration	5.297	2.133	1.900	1.900	1.900	1.900
CJU Beskyttet Beskæftigelse	9.565	9.846	10.559	10.559	10.559	10.559
- bygningsdrift	1.166	1.108	1.095	1.095	1.095	795
CJU Produktion (reg.virk)	304	399	400	400	400	400
CJU STU-forløb	1.066	1.843	2.400	2.400	2.400	2.400
CJU Jobcenterforløb	1.700	1.958	2.500	2.500	2.500	2.500
Bruttobudget	19.419	18.334	20.149	20.149	20.149	19.849
Salg, produktion besk.beskæftigelse	-4.468	-1.244	-1.260	-1.260	-1.260	-1.260
Afregning STU	-8	-1.843	-2.400	-2.400	-2.400	-2.400
Afregning Jobcenterforløb	-1.105	-1.958	-2.500	-2.500	-2.500	-2.500
Oprindeligt nettobudget	13.838	13.289	13.989	13.989	13.989	13.689

5.2.1 Plan for udmøntning af besluttede effektiviseringer, servicetilpasninger og rammereduktioner

1. Jf. budgetforliget er der fra 2024 indlagt en årlig reduktion på 0,300 mio. kr. til husleje (Flytning til nye lokaler/anlæg).
2. I forbindelse med den nye ferielov skal afregning af de indefrosne feriepenge ske, når en medarbejder fratræder.
Byrådet har på mødet i november 2020 truffet beslutning om en model, hvor afvikling af forpligtelsen sker over en periode på 15 år i perioden 2021 – 2035. De decentrale budgetter reduceres som konsekvens heraf fra 2021, svarende til i gennemsnit 0,7% af lønsummen årligt. Reduktionen er pt. ikke indregnet i de udmeldte budgetter for 2021. Dette vil ske snarest.

Der laves en konkret beregning af forpligtelsen for hver decentral enhed, som fordeles over 15 år, og modellen indebærer således fuldkommen budgetsikkerhed for den budgetansvarlige leder, som til enhver tid kender størrelsen på den årlige afvikling af forpligtelsen, og derfor ikke skal budgettere med udgiften.

For så vidt angår medarbejdere der er fratrædt efter 1/9-2019, og hvor udgiften til indefrosne feriemidler allerede er udgiftsført i de decentrale regnskaber i 2019 og 2020, vil udgiften blive tilbageført til områdets budget primo 2021.

6. Underskrifter

Dato Bjarke Valeur Bruhn-Rasmussen - Centerleder

Dato Karen Storgaard Larsen - Direktør

6. Underskrifter

1/2-21 
Dato Bjarke Valeur Bruhn-Rasmussen - Centerleder

29/1-21 
Dato Karen Storgaard Larsen - Direktør