

LMU Specialområde Hjernesgade (SOH)

Hørings svar til visions- og udviklingsplan for socialområdet Region i Midtjylland

Vi har i SOH læst høringsudkastet til visions- og udviklingsplanen for socialområdet i Region Midtjylland med begejstring.

Det er både visionært og brugbart i praksis, at der med udviklingsplanen bliver lagt en helhedsplan for hvordan det samlede socialområde kan udvikles på blandt andet borger, medarbejder og ledelsesniveau de kommende år frem mod 2027. Udviklingsplanen kan danne ramme for tydelig sammenhæng og kobling mellem visionerne for det samlede socialområde til visionerne og retningen for det enkelte specialområde, så vi på alle niveauer af socialområdet via åbenhed og gennemsigtighed i strategierne, og med udgangspunkt i høj faglig specialisering, kan understøtte hver enkelt borger bedst muligt i at udleve ønsker, håb og drømme.

Der sættes med pejlemærkerne under overskrifterne: "Det hele menneske", "Fagligt stærke specialområder" og "Ét socialområde" en flot fælles vision for løsningerne af udfordringerne på socialområdet i Region Midtjylland.

Det er desuden både nytænkende, inkluderende og aktuelt, at syv af FN's verdensmål beskrives og inddrages aktivt i perspektivet på hvordan vi kan forstå og løse de samfundsmæssige og organisatoriske udfordringer som vi står overfor i praksis på socialområdet. Med inddragelse af verdensmålene i udviklingsplanen og strategien, skabes der basis for engagement og forpligtigelse på alle niveauer af socialområdet, og for at vi kan gå nye veje i måden vi arbejder og samarbejder på når ressourceforbruget skal optimeres, og vi sammen skal skabe merværdi.

Spørgsmål og bemærkninger til pejlemærker/visioner i planen

Vi hilser i SOH fraværet af en medfølgende detailreguleret handleplan til visions- og udviklingsplanen velkommen, og ser fraværet af en sådan som udtryk for et ønske om- og invitation til åben og involverende dialog med områderne og personalet om de konkrete handlinger og løsningstiltag der med tiden nødvendigt skal kobles til planen. Vi er samtidig nysgerrige på om- og inden for hvilke pejlemærker, der på nuværende tidspunkt er lagt planer på centralt og decentralt niveau. Pejlemærker der knytter sig til rekruttering/fastholdelse, sundhed, vidensdeling og økonomi. Vores Spørgsmål og bemærkninger til konkrete målsætninger fremlagt i planen fremgår af skemaet indsat nedenfor.

Henvisning	Emner	Vision	Spørgsmål/bemærkninger
Et socialområde i bevægelse Side 5	Rekruttering/ Fastholdelse	Rekruttering og fastholdelse af faguddannet personale.	Hvilke løsningsinitiativer knytter sig til den vedvarende, intensive og fremadrettede rekrutteringsindsats? Hvordan tiltrækkes en ny generation af medarbejdere? Hvordan styrkes områdets omdømme? Hvordan gøres arbejdsvilkårene mere fleksible?
Det hele menneske Side 9+10	Sundhed/ Inddragelseskultur/ Medansvar	Medinddragelseskultur, hvor borger og pårørende har øget medansvar for indsatsen som et led i at styrke samspillet mellem de sundhedsfaglige og socialfaglige indsatser. Prioritering af samarbejdet med civilsamfundsorganisationer, så pårørende og andre frivillige får mulighed for at bidrage til indsatsen lokalt.	Er der på nuværende tidspunkt overordnede planer og rammer for inddragelse af pårørende og frivillige? Hvor meget kan pårørende og frivillige inddrages, og på hvilket niveau?
Det hele menneske Side 11	Sundhed/ Lighed i sundhed/ Helhedsorienterede indsatser	Etablering af bostedslæger på tilbuddene som led i at skabe mest mulig sammenhæng i indsatserne, og mere lighed i sundhed for alle borgere.	Er visionen om etablering af bostedslæger på tilbuddene realistisk eller mere udtryk for et ønske?
Fagligt stærke specialområder Side 13	Rekruttering/ Arbejds miljø/ Arbejdsvilkår	Styrkelse af socialområdets omdømme, rekruttering professionelt, sikring af fleksible arbejdsvilkår og skabelse af fagligt interessante miljøer og sundt arbejdsmiljø.	Er der planer for udførelse af visionen?
Fagligt stærke specialområder Side 14	Rekruttering/ Personale/ Vikardækning	Fokus på at bevare den faglige kvalitet og integritet ved vikardækning. Derfor tilbyder vi grundig introduktion og oplæring til vores vikarer, så de matcher opgaven.	Er der planer for om oplæringen af vikarer skal foregå lokalt i områderne, eller på socialt niveau?
Fagligt stærke specialområder Side 15	Rekruttering/ Fastholdelse/ Personale	Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær gennem en helhedsorienteret arbejdsmiljøtilgang, der fremmer psykologisk tryghed. Vi vil benytte vedholdende team- og ledelsescoaching til at sikre implementering af arbejdsmiljøindsatsen lokalt. Forbedring af mulighederne for internt jobskifte mellem specialområderne.	Det er et stort arbejde. I hvilket regi skal team- og ledelsescoachingen foregå? Vi hilser muligheden for internt jobskifte velkomment.
Ét socialområde Side 18	Økonomi/ Takstsystem	Udvikling af et nyt takstgrundlag.	Der er behov for et nyt takstsystem som bør gøres mere ensartet og realistisk.
Ét socialområde Side 18	Økonomi/ Ressourceoptimering/ Tværfagligt samarbejde	Bedst mulig udnyttelse af ressourcerne via internt samarbejde på tværs af specialområderne.	Er der konkrete planer koblet til denne vision, udover etableringen af et nyt fælles kvalitetsikringsystem, og et nyt socialfagligt it-system ?
Ét socialområde Side 17	Vidensdeling/ Partnerskaber/ Samarbejde	Fokus på tætte partnerskaber og systematiseret samarbejde med andre aktører på socialområdet – herunder med kommuner og psykiatri og somatik.	Er der planer for hvordan samarbejdet og vidensdelingen kan styrkes som led i at skabe bedre sektorovergange, og for hvordan civilsamfundet kan inddrages i af finde nye løsninger?