



Institutionsaftale for CJU



CENTER FOR JOB & UDDANNELSE

Gældende fra den: 1. januar 2022

1. Indledning	3
2. Grundoplysninger	4
2.1 Institutionstype, antal pladser og lovgrundlag	4
2.2 Ledelse og medarbejdere	5
3. Kvalitets- og udviklingsmål	6
3.1 Styring	6
3.2 Kvalitet.....	8
3.3 Ledelse.....	11
3.4 Kompetencer.....	13
3.5 Trivsel	15
3.6 Velfærdsteknologi og digitale løsninger	16
3.7 Bæredygtighed	18
4. Rammerne for Social & Sundheds arbejde.....	21
4.1 Politiske målsætninger.....	21
4.2 Politisk godkendte strategier	21
4.3 Strategier, der er på vej	22
4.4 Kerneopgave	22
4.5 Effekt	22
5. Økonomi og aktivitetsmål.....	24
5.1 Aktivitetsmål	24
5.2 Budget	25
6. Underskrifter	26

1. Indledning

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

Institutionsaftalen omsætter Aabenraa Kommunes vækststrategi samt politikker på ældre-, handicap- og sundhedsområdet og Social & Sundheds kerneopgave til beskrivelse af og aftale om rammer, mål og aktiviteter i 2022.

Aftalen indgås mellem Karen Storgaard Larsen, direktør for Social & Sundhed og Dorthe H. Friedrichsen, konstitueret centerleder af CJU. Ansvar for den løbende opfølgning på virksomhedsaftalen er uddelegeret til afdelingschef Maja Gammelgaard I august måned gennemføres opfølgings-dialogmøder mellem direktøren for Social & Sundhed og afdelingschef Maja Gammelgaard på baggrund af midtvejsopfølgingsrapporter for de enkelte driftsafdelinger udarbejdet af Sekretariatet i Social & Sundhed.

På dialogmøde den 17. november 2021 er det aftalt, at unklare prioritering af kvalitets- og udviklingsmål i 2022.

Aftalen træder i kraft 1. januar 2022.

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), borgere henvist fra jobcenteret (Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats) samt VSU (Voksen Specialundervisning)

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 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 kerneopgaven – borgernes personlige, sociale og faglige kompetencer.

CJU er placeret på flere 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.

Navn OBS: Der arbejdes tværgående på matriklerne i CJU.	Lovgrundlag for primær ydelse	Antal borgere/ pladser
Kilen	Servicelovens §103	Borgere: 60 Fuldtidspladser: 20 Deltidspladser: 40
Dimen/Skovly	Servicelovens §103	Borgere: 17 Fuldtidspladser: 10 Deltidspladser: 7
Kresten Philipsens Vej	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats	Variabelt
Næstmark	Servicelovens §103	Borgere: 35 Fuldtidspladser: 12 Deltidspladser: 23
STU	Bekendtgørelse om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov nr. 739	Borgere: 21
VSU	Bekendtgørelse om specialundervisning for voksne nr. 1635	6

2.2 Ledelse og medarbejdere

Centerleder

Centerleder
Dorthe H. Friedrichsen
Tlf.: 2967 4987
E-mail: df@aabenraa.dk

Afdelingsleder

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

Afdelingsleder:

Azael B Larsen.
Afdelingsleder
Tlf.: 2166 1489
E-mail: aclar@aabenraa.dk

Medarbejdere i CJU 2021 og 2022

For at skabe økonomisk balance i CJU, er der i 2021 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 2021-2022 ift. medarbejderens fagligheder. I 2022 sker en udvidelse af aktiviteter i relation til Voksenspecialundervisning, der sammenlægges med nuværende forløb og STU.

Oversigt over medarbejdere og ledere - CJU.

Profession/funktion	Antal personer 2021	Årsværk 2021	Antal personer i 2020
Centerleder	1	0,5	1
Afdelingsledere	2	2	1
Administrativ medarbejde	1	1	1
Jobkonsulenter	3	2,86	3
Socialrådgiver	1	1	1
Lærer	2	2	1
Pædagoger	9	8,51	10
Værkstedsassisterter	14	13,49	13
Professionsbachelor	2	1	0
Omsorgsmedhjælper	2	1,91	0
Flexjobber	9	4,72	8
i alt	46	38,99	39

Be
mæ

rkninger:

Der er en stigning i medarbejdere grundet ansættelse af vikarer for sygemeldte chauffører.

Kontaktråd

Der er etableret kontaktråd med repræsentanter for §103 - 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 2022?	<p>CJU har i første kvartal 2022 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.</p> <p>Der efterspørges forslag til handlemuligheder, der sikrer opgaveløsningen på en mindre indgribende måde for borgeren. Handlemulighederne skal understøtte</p> <ul style="list-style-type: none">• Mere midlertidig hjælp frem for varig hjælp.• Flere gruppetilbud frem for individuel hjælp.• Borgeren kommer til støtten fremfor at støtten kommer til borgeren og• Tværgående opgaveløsning. <p>Det lokale MED-system kan med fordel inddrages i arbejdet med at finde handlemuligheder.</p> <p>De foreslåede handlemuligheder kan være inden for rammerne af det politisk fastsatte serviceniveau, men de kan også indebære ændringer i serviceniveauet.</p>
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	Fastholdelse af gode COVID-19-vaner – implementering af hygiejneorganisation
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>For at fastholde de gode vaner omkring hygiejne, der er opstået i forbindelse med COVID-19-pandemien, og understøtte implementeringen af kommunens hygiejneorganisation, er CJU forpligtet til at arbejde med relevante hygiejnetemaer i den lokale AM-organisation.</p> <p>Relevante temaer kunne være:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndhygiejne • Brug af værnemidler • Desinfektion • Rengøring • Udluftning <p>Arbejdet med medarbejderrelaterede hygiejnespørgsmål og –emner forankres i den lokale arbejdsmiljøorganisation og kan understøttes af kommunens tværgående hygiejnekoordinator, der organisatorisk er forankret i Center for Sundhedsfremme & Forebyggelse.</p> <p>Borgerrelaterede hygiejnespørgsmål skal håndteres på samme måde som øvrige kvalitetsspørgsmål og –emner håndteres i den aftalestyrede enhed. Den tværgående hygiejnekoordinator kan også understøtte dette arbejde.</p>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Arbejdet forventes at bidrage positivt til at mindske sygefraværet, og dermed øge fremmødet og muligheden for at yde en optimal indsats sammen med borgerne, idet en god hygiejnekultur, brug af værnemidler m.v. vil bidrage til at mindske risikoen for sygdom hos medarbejderne og borgerne.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Gennem dokumentationen af arbejdsmiljøorganisationens arbejde. Indsatsen evalueres i Centerlederforum på mødet i september 2022, så der her samtidig er mulighed for at tage stilling til, hvordan indsatsen skal forankres i 2023.

3.2 Kvalitet

Mål nr. 3	Kvalitet i CJU inden for det kommunale tilsyns målepunkter -
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>Center for Job & Uddannelse har inden udgangen af første kvartal 2022 vurderet deres nuværende niveau inden for dokumentation som de vurderes på i det kommunale tilsyn.</p> <p>På baggrund af denne vurdering har Center for Job & Uddannelse desuden opstillet et mål for, hvilket niveau de vil være på ved udgangen af 2022 samt udarbejdet en handleplan for, hvordan de vil nå dette mål.</p> <p>Dokumentation score er 4 i nov. 2021. Vi forventer en score på 5 til næste kommunale tilsyn og igangsætter aktiviteter for at realisere dette. Emnet dokumentation er udvalgt, da de andre målepunkter fra den kommunale tilsynsrapporten i okt. 21, har en score på 5</p>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	<p>Dette understøtter Social- og Sundhed i at højne kvalitet i dokumentationen, og dermed understøtte den samlede kerneopgave og visualisering af borgernes funktionsniveau og behov for støtte.</p>
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Der arbejdes med at nå niveauet 5 ift. dokumentation ud fra måle parametre i kommunalt tilsyn og via en 1. kvartals aftalt systematik for arbejde og opfølgning.</p> <p>Der igangsættes følgende aktiviteter for at realisere målet:</p> <ul style="list-style-type: none">-udarbejdelse af processkabelon med milepæle for de aktiviteter der besluttes- der gennemføres workshop med medarbejderne ift. SMART mål og GAS score- laves selvevaluering på Indsatsmål i Nexus hver 3. måned jf. mål 4. Formålet er at se om aktiviteterne har effekt.- der er fokus på at alle medarbejder arbejder med udviklende mål på alle borgere i §103.

Mål nr. 4	Teknisk datakvalitet i Nexus																		
<p>Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?</p>	<p>CJU har på baggrund af en selvevaluering af enhedens dokumentationspraksis i november 2021 opstillet følgende mål for følgende parametre.</p> <table border="1" data-bbox="560 443 1445 1155"> <thead> <tr> <th data-bbox="560 443 842 510"></th> <th data-bbox="842 443 1123 510">Status pr. november 2021</th> <th data-bbox="1123 443 1445 510">Mål pr. november 2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="560 510 842 678">Parameter 1:</td> <td data-bbox="842 510 1123 678">7</td> <td data-bbox="1123 510 1445 678">At det faglige notat bliver opdateret i forhold til borgerens aktuelle status (10)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 678 842 779">Parameter 2:</td> <td data-bbox="842 678 1123 779">6</td> <td data-bbox="1123 678 1445 779">at det faglige notat er formuleret kort og præcist (10)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 779 842 880">Parameter 3:</td> <td data-bbox="842 779 1123 880">7</td> <td data-bbox="1123 779 1445 880">At alle borgeres mål er opdaterede (10)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 880 842 1014">Parameter 4:</td> <td data-bbox="842 880 1123 1014">5</td> <td data-bbox="1123 880 1445 1014">At alle handlingsanvisninger er opdaterede (10)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1014 842 1155">Parameter 5:</td> <td data-bbox="842 1014 1123 1155">7</td> <td data-bbox="1123 1014 1445 1155">At alle handlingsanvisninger, der ikke anvendes er gjort inaktive (10)</td> </tr> </tbody> </table> <p>På baggrund af de indsamlede mål planlægger og gennemfører enheden en indsats for at forbedre sin dokumentationspraksis.</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>		Status pr. november 2021	Mål pr. november 2022	Parameter 1:	7	At det faglige notat bliver opdateret i forhold til borgerens aktuelle status (10)	Parameter 2:	6	at det faglige notat er formuleret kort og præcist (10)	Parameter 3:	7	At alle borgeres mål er opdaterede (10)	Parameter 4:	5	At alle handlingsanvisninger er opdaterede (10)	Parameter 5:	7	At alle handlingsanvisninger, der ikke anvendes er gjort inaktive (10)
	Status pr. november 2021	Mål pr. november 2022																	
Parameter 1:	7	At det faglige notat bliver opdateret i forhold til borgerens aktuelle status (10)																	
Parameter 2:	6	at det faglige notat er formuleret kort og præcist (10)																	
Parameter 3:	7	At alle borgeres mål er opdaterede (10)																	
Parameter 4:	5	At alle handlingsanvisninger er opdaterede (10)																	
Parameter 5:	7	At alle handlingsanvisninger, der ikke anvendes er gjort inaktive (10)																	
<p>Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?</p>	<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>																		
<p>Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?</p>	<p>Målopfyldelsen dokumenteres via spørgsmål i midtvejsevalueringen, der forudsætter en selvevaluering, samt i den afsluttende årsrapport, der ligeledes forudsætter en selvevaluering.</p>																		

Mål nr. 5	Lokalt mål vedrørende kvalitet.
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>CJU vil i januar 2022, have besluttet målingsværktøjer- effekt og resultatorienteret, for indsatser på CJU, udover § 103 indsatserne.</p> <p>Disse vil blive rullet ud i CJU i 1 og 2 kvartal 2022 og benyttes fremadrettet i måling af indsatser på CJU, således at, vi bliver mere bevidste omkring værdiskabelse og tydelige i den skriftlige dokumentation på effekt og resultatdokumentationsdelen af vores indsatser.</p>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	<p>Dette bidrager understøttende til kerneopgaven samt bæredygtigt i forhold til verdensmål på det sociale og det økonomiske område.</p>
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Undersøge hvilke måleværktøjer de enkelte indsatser kan profiterer af.</p> <p>Optimerer, kvalificerer eller udvikle måleværktøjer.</p> <p>Afprøve og tilpasse dem. Med henblik på implementering efter afprøvning.</p>

Arbejdet med effekt

For så vidt angår Social & Sundheds arbejde med effekt på det overordnede niveau, dvs. effekt for hele målgruppen af borgere, der modtager hjælp, støtte og forebyggende tilbud fra Social & Sundhed, så arbejdes der i efteråret 2021 i forvaltningen på at udarbejde et justeret koncept, som de kommende politikere kan godkende i 2022. Forventningen er, at der vil blive opstillet målbare mål for populationen, der tager udgangspunkt i de eksisterende politisk godkendte politikker og strategier, og at der vil skulle måles på disse mål dels via anvendelse af tilgængelige datakilder, dels via gennemførelse af brugerundersøgelser på afgrænsede områder i Social & Sundhed og med afgrænsede fokuser.

For så vidt angår Social & Sundheds arbejde med effekt af indsatsen i forhold til den enkelte borger, så fortsætter dette uændret. Der skal fortsat opstilles mål i samarbejde med borgeren, og gennemføres GAS-scoringer på målopfyldelsen. Dette arbejde understøttes fortsat af Team Analyse, Effekt & Administration i Visitation & Understøttelse og de aftalestyrede enheder vil fortsat modtage månedlige effektrapporter og halvårlige opfølgninger på deres data.

3.3 Ledelse

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

For de aftalestyrede enheder, der fandtes i 2013, er det et centralt fastsat mål, at sygefraværet ('Sygdom' i Min Portal) ikke må være højere end det var i 2013. Dette gælder fortsat. For de aftalestyrede enheder, der ikke fandtes i 2013, er der på dialogmødet for virksomhedsaftalen for 2021 aftalt et måltal for sygefravær, der fastholdes. Måltallet skal indgå i nedenstående mål, øverst i målet.

Chefgruppen i Social & Sundhed ønsker, at der er fokus på at øge det samlede fremmøde i de aftalestyrede enheder. Fremmøde defineres som normeret arbejdstid minus samlet fravær. *Samlet fravær består af følgende elementer: Sygdom, barns sygedage, omsorgsdage, graviditet, barsel, og øvrigt fravær. Derfor er der i nedenstående mål mulighed for at opstille et mål for reduktion af det gennemsnitlige samlede fravær.

Hver aftalestyret enhed skal ud over målet om sygefravær opstille et mål for mindst 1 af de tre parametre, der er nævnt i skabelonen. Hvis enheden ønsker at opstille andre mål for rekruttering end besættelse af stillinger ved første stillingsopslag, er dette en mulighed.

Med henblik på at kvalificere dialogen om dette målemne på dialogmødet bedes den aftalestyrede enheds handleplan fremsendt sammen med udkastet til institutionsaftale.

Mål nr. 6	Fortsat arbejde med lokal handleplan for rekruttering, fastholdelse og fremmøde
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>Måltallet for sygefravær i CJU er: 4,5 %.</p> <p>Dette måltal er baseret på sygefraværet i 2013 og er besluttet i HMU / Dette måltal er aftalt på dialogmøde om virksomhedsaftale 2021.</p> <p>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.</p> <p>Det/de konkrete mål for CJU er:</p> <ul style="list-style-type: none">• 100 % af stillingerne i 2022 besættes ved første stillingsopslag• Personaleomsætningen falder fra 27,3 % i 2019 til 16,7 % i 2022.• Det gennemsnitlige samlede fravær* for medarbejderne er faldet fra 12 % i 2019 til 10,5 % i 2022.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	<p>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.</p> <p>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. Samtidig ønsker vi at udnytte</p>

	vores medarbejderressourcer optimalt ved at øge fremmødetiden.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen dokumenteres af lederen af den aftalestyrede enhed i den afsluttende årsrapport.

*Tal for samlet fravær kan findes i Min Portal og består af sygdom, barns sygedage, omsorgsdage, graviditet, barsel og øvrigt fravær.

Mål nr. 7	Lokalt mål vedrørende borgerinddragelse – Fælles mål for CJU og HCS
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>HCS og CJU vil fællesskabende i 2022 bidrage med ledelse ud af til. Dette ved i 1. kvartal 2022, at have gennemført en interessentanalyse og udarbejdet borgerinddragelsesstrategi for CJU og HCS.</p> <p>Dette på det sociale medieområde ift. både marketing og rekruttering samt i det daglige i relation til samarbejde og inddragelse af relevante interessenter.</p> <p>Målet er et øget fokus, både på udvikling af samarbejde og formidling af viden om centeret i relation til relevante interessenter. Dette både borgere, pårørende, ukendte relevante samarbejdsparter samt frivillige og studerende.</p> <p>Sidstnævnte målgrupper i relation til fremtidig rekruttering, inddragelse og fastholdelse.</p> <p>Med afsæt i ovenstående rulles der i 2, 3 og 4 kvartal konkrete aktiviteter ud, knyttet an til centrenes interessentanalyse og de forskellige opgaver og samarbejdsflader i centrene.</p>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Dette bidrager Social og Sundheds mål omkring samarbejde pårørende og fællesskabende indsætter på tværs I kommunen, inddragelse af pårørende og frivillige samt narrativer internt som eksternt i relation til en fælles lærende organisation og understøttelse af rekrutteringsstrategien.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Der vil ultimo 1. kvartal blive udarbejdet en tidsplan/ proces for hele målet.</p> <p>Der vil i udarbejdelsen af denne være fokus på, interessent analysens udfald – for derigennem at kvalificere et årshjul for aktiviteter, borgerinddragelsesstrategi, Frivillighedsstrategi og marketingstrategi og/eller lign. Med afsæt i interessentanalysen. Centerleder, projektleder, afd. leder og arbejdsgruppe følger op på processen.</p>

3.4 Kompetencer

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

Strategiske overvejelser om fremtidig kompetencesammensætning i CJU

Nuværende sammensætning af medarbejder kompetencer vil vurderingsmæssigt også være relevante i et 3-5 års perspektiv. Dette vil dog være afhængig af de løbende opgaver der løses for jobcenteret.

I forbindelse med screeningsopgaver og metodeafdækning, er der behov for specialiserede sparringspartnere til basisedarbejdergruppen. Eks. Ergo-/fysioterapeuter, konsulent samt psykologbistand. Dette kan realiseres igennem Ad.hoc bistand fra terapeut og konsulentgruppen af kollegaer fra HCS eller fra kollegaer i Social og Sundhed eller PPR.

Derudover er der behov for supervision af medarbejdergruppen, hvilket også kan realiseres gennem supervision af konsulenter internt fra Social og Sundhed, eller tilkøb eksternt.

Ansættelser:

Særligt jobcenter opgaverne fordrer ansættelse af medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger, med deraf følgende hyppige ansættelser og afskedigelser, hvilket kan minimere nuværende attraktivitet i ansøgning til CJU.

Dette kan imødekommes igennem et tæt samarbejde med Hjernecenter Syd, i relation til ansættelse i det samlede center samt et tættere samarbejde omkring ansættelser og rotationsstillinger i det samlede Socialområde.

Mål nr. 8	Tværgående kompetenceudvikling
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	CJU vil i 2022, prioritere medarbejdernes deltagelse i følgende tilbud om tværgående kompetenceudvikling i Social & Sundhed: Kvalitet i den faglige dokumentation
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Kompetenceudviklingen bidrager til at S og S, har kompetente medarbejdere, der er en forudsætning for at kunne yde en høj kvalitet, og ofte er kompetencer også en forudsætning for trivsel, da man kun kan føle sig tryk og kvalificeret i sit arbejde, hvis man har de nødvendige kompetencer.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen dokumenteres via udtræk fra Plan2Learn.

Mål nr. 9	Lokalt mål vedrørende kompetenceudvikling.
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>CJU vil i 2022 og 2023 have realiseret en bevidst og resultatskabende indsats/værdikæde i ml. bestilling, metodevalg og effekt- og resultatskabelse.</p> <p>Målet er at være tydelig i vore metodevalg og hvilken effekt og resultat det giver for borgerne.</p> <p>Delmål 2022 At der i en arbejdsgruppe sammen med projektleder undersøger muligheder for måling af effekt og resultat. Afprøvning og Implementeringsproces.</p> <p>Delmål 2023 Sætte den valgte metode i drift.</p>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	<p>Dette bidrager med en større grad af vidensbaseret praksis, på socialområdet og understøtte den fælles vision og kerneopgave i Social og Sundhed.</p>
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Dette måles via et afprøvet kvantitativt og kvalitativt måleredskab og dokumenteres via det valgte måleredskab.</p> <p>1-2. kvartal 2022 udarbejdes strategi for arbejdet med værdikæden i CJU. 3. kvartal udvikles kompetence udviklingsplan, måleredskaber og metoder udvælges. 4. kvartal rulles den ud i CJU.</p>

3.5 Trivsel

Mål nr. 10	Trivselsundersøgelsen 2022.
Hvilke resultater vil vi opnå i 2022?	<p>I 2022 vil CJU fortsætte arbejdet med at gennemføre de aktiviteter, der er beskrevet i den handleplan, der i 2021 blev udarbejdet og godkendt i regi af MED-samarbejdet.</p> <p>Dette sker for at opnå en forbedring i Trivselsundersøgelsen 2022 sammenholdt med Trivselsundersøgelsen 2020 inden for følgende parametre:</p> <p>Følelsesmæssige krav</p> <p>Hele Kommunen 2020: 50% CJU 2020: 49,2% CJU målsætning 2022: 55%</p> <p>Udgangspunktet for arbejdet med de følelsesmæssige krav er, at de ikke i samme omfang som nu, føles belastende for medarbejderne.</p> <p>Rolleklarhed</p> <p>Hele Kommunen 2020: 70% CJU 2020: 68,3% CJU målsætning 2022: 75%</p> <p>Udviklingsmuligheder</p> <p>Hele Kommunen 2020: 68,5% CJU 2020: 69,2% CJU målsætning 2022: 75%</p>
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 afsluttende årsrapport, hvor resultaterne fra 2022-undersøgelsen indsættes.

3.6 Velfærdsteknologi og digitale løsninger

Byrådet godkendte den 23. juni 2021 strategien ['Et bedre liv - med velfærdsteknologi. Velfærdsteknologistrategi 2021-2024'](#).

Et af de tre grundlæggende principper for arbejdet med velfærdsteknologi i Social & Sundhed er, at indsatserne for at anvende velfærdsteknologi skal være drevet af borgernes og medarbejdernes behov.

Ud fra dette princip indeholder strategien bl.a. indsatsområderne 'Borgerrettet behovsafdækning' og 'Medarbejderteknologi'. Disse indsatsområder handler om, at vi vil igangsætte implementering af teknologi der, hvor der bliver identificeret et behov hos borgere og/eller medarbejdere.

Her er det afgørende, at de aftalestyrede enheder bidrager, da det er her den konkrete og praksisnære viden om borgerne og medarbejderne og deres udfordringer og behov findes.

Mål nr. 11	Identifikation af behov for velfærdsteknologi
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>Center for job og uddannelse vil i 2022 medvirke til at understøtte den tværgående indsats i Social & Sundhed for at identificere behov hos borgere og/eller medarbejdere, som velfærdsteknologi og digitale løsninger muligvis kunne dække.</p> <p>Det vil vi bl.a. gøre ved at:</p> <ul style="list-style-type: none">• Byde velfærdsteknologi-teamet velkommen på et personalemøde, hvor de kan holde et oplæg om velfærdsteknologi• Give medarbejderne mulighed for at deltage i et borger- og medarbejderpanel og ved at• Opfordre medarbejderne til at benytte den idékasse, der oprettes i 1. kvartal 2022.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	<p>Velfærdsteknologiske og digitale projekter i Social & Sundhed sættes i værk ud fra en vurdering af og forventning om, at de skaber værdi på flere bundlinjer; de økonomiske ressourcer, borgerens livskvalitet, medarbejdernes arbejdsmiljø, den bæredygtige udvikling og væksten i Aabenraa Kommune.</p> <p>Projekter, der forbedrer borgerens livskvalitet bidrager derfor relativt direkte til Social & Sundheds fælles mål, mens projekter, der i højere grad skaber værdi på de øvrige bundlinjer kan siges indirekte at bidrage til de fælles mål.</p>
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Da dette er et 'medvirke-mål' kan den enkelte enheds målopfyldelse dårligt dokumenteres, men målopfyldelse for Social & Sundhed som helhed dokumenteres ved, at der via borger- og medarbejderpaneler, idekasser, sparringsrum til medarbejdere osv. identificeres behov, hvor det er relevant at anvende velfærdsteknologi og digitale løsninger.</p>

Mål nr. 12	Personlig udvikling, selvstændigheds træning
Hvilke resultater vil vi opnå i 2022?	<p>Formål: At eleverne opnår en større selvstændighed og mestring i deres hverdag.</p> <p>Mål: At minimum 5 elever i STU oplever større selvstændighed i hverdagen vha. teknologiske hjælpemidler</p> <p>Der er opstillet følgende handlinger og milepæle for 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. april er der afdækket hvilken grad af selvstændighed ift. strukturering af hverdagen de udvalgte borgere har før projektet opstarter og en drøftelse omkring hvad de forventer at få ud af projektet • 1. april er der indkøbt 5 stk. apple watch, tilhørende 5 stk. iPhones og covers til iPhone. Afprøvning igangsættes. • 1. november afdækkes/evalueres om udvalgte borgere har oplevet en ændring i deres selvstændighed.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	<p>Dette bidrager til et bedre liv med VT i forhold til primær indsatsområde 1 og 2 i VT-strategi 2021-2024.</p> <p>Velfærdsteknologiske og digitale projekter i Social & Sundhed sættes i værk ud fra en vurdering af og forventning om, at de skaber værdi på flere bundlinjer; de økonomiske ressourcer, borgerens livskvalitet, medarbejdernes arbejdsmiljø, den bæredygtige udvikling og væksten i Aabenraa Kommune.</p> <p>Projekter, der forbedrer borgerens livskvalitet bidrager derfor relativt direkte til Social & Sundheds fælles mål, mens projekter, der i højere grad skaber værdi på de øvrige bundlinjer kan siges indirekte at bidrage til de fælles mål.</p>
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	Målopfyldelsen dokumenteres via statusrapport 2022 for digital sundhed og velfærdsteknologi.

3.7 Bæredygtighed

I Aabenraa Kommune ser vi bæredygtig udvikling som en helhed, der omfatter både en social, en økonomisk og en miljømæssig dimension helt i tråd med FN's verdensmål. Vi ser FN's 17 verdensmål som vigtige og ligestillede mål for bæredygtig udvikling.

Aabenraa Kommunes vision for bæredygtighed er:
Sammen skaber vi bæredygtig udvikling.

Denne vision foldes ud i 4 ambitioner:

- Vi fokuserer på muligheder
- Vi samarbejder om udvikling i fællesskaber
- Vi prioriterer konkret handling i hverdagen og
- Vi fortæller de gode historier.

Mål nr. 13	Lokalt mål vedrørende bæredygtighed mellem HCS og CJU.
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>CJU og HCS vil i 2022 og 2023 bidrage med en højere grad af Social bæredygtighed og vil dermed bidrage til at realisere målene i Aabenraa Kommunes Strategi for Bæredygtig Udvikling. Specifikt vil vi arbejde med verdensmålet Sundhed og Trivsel.</p> <p>HCS og CJU bidrager med understøttelse af følgende verdensmål:</p> <p>§103 CJU: Mål nr. 3 Sundhed og Trivsel, Fokus på gode arbejdsliv og medbestemmelse. Ved løbende følge op på den enkelte borgeres opfattelse af trivsel og det gode arbejdsliv, samt via mdr. borgermøder, sikre medbestemmelse og træning i demokratiske beslutninger.</p> <p>Mål nr. 5 Ligestilling mellem kønnene, hvor vi arbejder på at få borgerne i arbejde ikke på lige fod med resten af arbejdsstyrken, men med individuel tilpasning og som en del af arbejdsstyrken. Ved at begge køn har lige mulighed for at blive visiteret i praktik arbejde. Dette sikres ved at vi arbejder ud fra skema. Følges op på fra vores jobkonsulenter, der følger den enkelte borger i praktik/job.</p> <p>Mål nr.8 Anstændige Jobs og Økonomisk Vækst, kommer vores borger i arbejde eller beskyttet beskæftigelse i det ordinær arbejdsmarked, klarer de sig selv økonomisk</p> <p><u>VSU og STU og Jobcenteropgaver:</u> Mål nr. 8 - Anstændige jobs og økonomisk vækst. Flere borgere med svag tilknytning til arbejdsmarkedet bliver en del af arbejdsfællesskabet. Hjælpe flygtninge i arbejde, uddannelse og praktik.</p>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Dette understøtter Aabenraa Kommunes strategi for bæredygtig udvikling.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og	<ul style="list-style-type: none"> • I 1. og 2. kvartal 2022, udarbejdes i samarbejde med MED-deltagere en procesbeskrivelse for arbejdet med specifikke verdensmål der relaterer sig til at understøtte

hvem gør det?	<p>verdensmålet Sundhed og trivsel, under den enkelte afdelingsleder. Ud fra denne besluttes måleværktøjer og niveauer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I 3. og 4. kvartal 2022 udrulles indhold i procesbeskrivelsen i afdelingen med dertil hørende målinger. • I 2023 sker fortsat udrulning med opfølgning kvartalsvis og afsluttende evaluering mhp. på udrulning i driften ud fra kulturforandringen.
---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mål nr. 14	Kørsel borgere- HCS og CJU
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	<p>HCS og CJU bidrager med afdækning af kørselsbehovet i det fælles centerområde og med afdækningen-, nytænkes kørslen mhp. optimering af driften.</p> <p>I 2. og 3. kvartal forankring af tværgående relevant viden fra afdækningen i de 2 centerområder.</p> <p>I 4. kvartal formidle erfaringer til det samlede socialområde på kørselsområdet i § 103 og 104.</p>
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	<p>Det understøtter Social og Sundhedsforvaltningens bæredygtighedsstrategi, Vision og kerneopgave.</p>
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>I 1. kvartal analyseres kørselsbehovet Medio 2. kvartal og i 3. kvartal, er dette opgjort og visualiseret. Der er justeret/ tilpasset kørsel ift. optimering på tværs af centre HCS og CJU.</p> <p>Viden formidles til socialområdet af tovholder i 4. kvartal 2022</p>

Mål nr. 15	Styring og organisering af VSU
Hvilket resultat vil vi opnå i 2022?	At VSU med en organisering under CJU og i tæt tilknytning til STU og jobområdet, optimeres og triademæssigt får en skarpere målgruppeprofil, opgavetydelighed og effektrealisering.
Hvordan bidrager det til Social & Sundheds fælles mål?	Det understøtter Social og Sundhedsforvaltningens, Vision og kerneopgave.
Hvordan og hvornår dokumenteres målopfyldelsen og hvem gør det?	<p>Nedenstående dokumenteres i procesbeskrivelse af projektleder og afd. leder på CJU.</p> <p>Overdragelsen er glidende hen over 1. kvartal 2022. Dokumenter fra g. drev i HCS flyttes til CJU. VSU lærer deltager i div. møde i CJU og i STU tilbuddet én formiddag i ugen. Der skiftes afd. leder – med tæt sparring fra HCS. VSU info tilføjes CJU hjemmesiden VSU mail og telefon nummer tilrettes.</p> <p>2 og 3. kvartal: Indhold og undervisning tilbud optimeres og kvalificeres i samarbejde med en arbejdsgruppe omkring målet. Indhold på hjemmesiden tilrettes løbende. Evt. fokus på flytning fra HCS lokaler til CJU lokaler, med fokus på tættere samarbejde, vikardækning og faglig sparring.</p> <p>4. kvartal er VSU funderet i CJU i forhold til lokalitet, samt personalemæssig samarbejde og ressourcer.</p>

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 visionen for [Sundhedspolitikken 'Sundt liv i trivsel](#), der slår fast, 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 Politisk godkendte strategier

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

- [Boligstrategi 2019-2025](#), der har en vision om at sikre et attraktivt, trygt og sikkert hjem til dem, der ikke længere kan bo i eget hjem
- [Demensstrategi 2018-2025](#), der har en vision om at skabe det gode, værdige og aktive hverdagsliv så længe som muligt i eget hjem trods demens-sygdommen, også når sygdommen har udviklet sig i svær grad
- [Strategi for rekruttering, fastholdelse og fremmøde](#), Social & Sundhed 2020-2025, der har som overordnet målsætning, at vi i 2025 har de kvalificerede medarbejdere, vi har brug for, for at kunne løse forvaltningens kerneopgave.
- [Velfærdsteknologistrategi 2021-2024: Et bedre liv – med velfærdsteknologi](#), der har en vision om at gøre borgerne mere selvhjulpne ved at identificere udfordringer der kan afhjælpes af teknologi, og om at anvende teknologi, der hvor den kan understøtte vores medarbejders hverdag.
- [Strategi for samarbejde med pårørende](#), der slår fast, at vi i Social & Sundhed vil arbejde med systematisk pårørendeinddragelse for at understøtte en tidlig og

kontinuerlig inddragelse af pårørende i indsatsen over for borgere i Social & Sundhed, således at pårørende i høj grad anerkendes og indgår som en ressource i indsatsen samt at konflikter i samarbejdet mellem borger, pårørende og medarbejdere forebygges.

4.3 Strategier, der er på vej

- Strategi for kommunens rolle i det nære sundhedsvæsen, der fokuserer på tilbud tæt på borgerne, kompetencer, relationer, social kompleksitet samt struktur.
- En Udsatte strategi, der binder indsatser for målgruppen sammen på tværs af kommunale og private tilbud.
- En strategi for seksuel sundhed i Social & Sundhed.

4.4 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'.

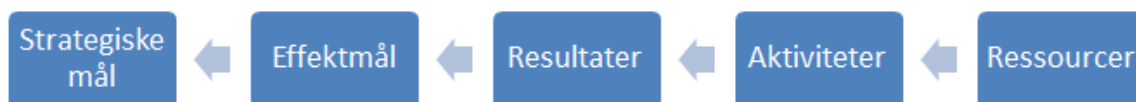
Ved *sundhed* forstås vi både det at være i en tilstand af fysisk, mentalt og socialt velvære (WHO) og fravær af sygdom. Sundhed betragtes desuden som en grundressource hos borgeren.

Ved *mestring* forstås vi selvhjulpethed og evnen til at håndtere hverdagens opgaver og udfordringer.

Ved *fællesskabelse* forstås 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.

4.5 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 i samarbejde med politikerne opstiller de strategiske mål og at effektmålene fastlægges i et samspil med centerlederne.

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

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

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

4.5.1 Strategiske mål

Med udgangspunkt i de i afsnit 4.4 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.

4.5.2 Effektmål

Der arbejdes i efteråret 2021 på udarbejdelse af et nyt koncept for fælles effektmål. Det forventes, at disse godkendes politisk i 2022. Indtil nye fælles effektmål er godkendt gælder nedenstående effektmål for CJU aftalestyrede enhed:

	Effektmål	Indikatorer –
Sundhed	Borgere, der modtager støtte fra CJU, har en god selvvurderet sundhed	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 90 % vurderer selv, at de alt i alt har en god, vældig eller fremragende sundhed. • Højst 0 % vurderer selv, at de alt i alt har en dårlig sundhed
Mestring	Borgere, der modtager støtte fra CJU, bliver mere selvhjulpne	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 95 % angiver, at hjælpen svarede til deres behov • Minimum 80 % angiver, at hjælpen i høj eller meget høj grad har betydet, at de klarer opgaver i hverdagen bedre nu • Højst 1 % 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 30 % • Andelen af borgere, der har modtaget den samme støtte i mere end to år, er højst 25 %
	Borgere, der modtager støtte fra CJU, opnår succes i forløbet	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 75 % når minimum ét indsatsmål, i indsatsperioden • Minimum 85 %, oplever fremgang i forhold til mindst ét udviklende indsatsmål • Minimum 35 % opnår samlet set positive resultater i forhold til deres mål • Minimum 90 % angiver, at de har oplevet en eller flere succeser pga. hjælpen
Fællesskabelse	Borgere, der modtager støtte fra CJU, 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 90 % angiver, at de har haft indflydelse på hjælpen undervejs
	Borgere, der modtager støtte fra CJU, oplever trivsel og livskvalitet i hverdagen	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 85 % angiver, at de i høj eller meget høj grad trives og har en god livskvalitet • Højst 5 % angiver, at de slet ikke eller i lav grad trives og har en god livskvalitet

Effektmålene er kun for § 103

5. Økonomi og aktivitetsmål

5.1 Aktivitetsmål

Forudsætning for pladskapaciteten 2022 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 2022:

Område - hele 1.000 kr	Arbejds- Ledelse				Samlet budget- ramme 2022	Antal pladser	Stykpris kr.	Intern regulerings- pris	
Beskyttet Beskæftigelse § 103	Øvrig løn vederlag	/	Adm.	Drift					
Beskyttet Beskæftigelse § 103	9.121		845	949	1.317	12.232	94,5	129.441	105.465

Den interne reguleringspris udgør 81,48 % 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%.

Forudsætning for Jobcenterforløb

Jobcenterforløb (Forventet nye forløb udbudt i 2022)	Til indtægt på 898.927 kr.
På vej i job int.	6 borgere i gennemsnit hele året (52 uger om året) 2325 kr. pr. uge pr. borger i alt. 725.400 kr.
JU (job og Uddannelse)	5 Borgere i gennemsnit hele året (49 uger om året) 2900 kr pr uge pr. borger. I alt 710.500 kr.
Progression int.	3 borgere i gennemsnit hele året (49 uger om året) 1545 kr. pr uge pr. borger. I alt. 227.115 kr
Samlet indtægt	2.561.942 kr.

Forudsætning for STU-forløb

STU-forløb	21 elever i gennemsnit hele året (ingen betaling i juli)
------------	----------------------------------------------------------

Forudsætning for VSU-forløb

VSU forløb Halvårligt optag ud fra efterspørgsel	7 Elever i gennemsnit hele året
--------------------------------------------------	---------------------------------

5.2 Budget

Specifikation af budget 2022 - 2025

Job og Uddannelse	1.000 kr. i 2022 priser					
	Regnskab 2020	Opr. budget 2021	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025
CJU Kørsel	1.088	1.329	1.329	1.329	1.329	1.329
CJU Fælles administration	4.740	2.583	2.583	2.583	2.583	2.583
CJU Beskyttet Beskæftigelse	8.809	10.064	10.064	10.064	10.064	10.064
- bygningsdrift	1.062	1.123	1.123	1.123	817	817
CJU Produktion (reg.wirk)	1.666	403	403	403	403	403
CJU VSU-forløb	0	0	709	709	709	709
CJU STU-forløb	1.678	2.438	3.600	3.600	3.600	3.600
CJU Jobcenterforløb	1.619	2.539	2.539	2.539	2.539	2.539
Bruttobudget	20.662	20.480	22.350	22.350	22.044	22.044
Salg, produktion besk.beskæftigelse	-1.787	-1.286	-1.286	-1.286	-1.286	-1.286
Afregning STU	-2.769	-2.438	-3.600	-3.600	-3.600	-3.600
Afregning Jobcenterforløb	-2.547	-2.539	-2.539	-2.539	-2.539	-2.539
Oprindeligt nettobudget	13.559	14.217	14.926	14.926	14.620	14.620

VSU-forløb er overgået fra Hjernecenter Syd fra 1. januar 2022.

5.2.1 Plan for udmøntning af besluttede effektiviseringer, servicetilpasninger og rammereduktioner

Jf. budgetforliget 2021 er der fra 2024 indlagt en årlig reduktion på 0,300 mio. kr. til husleje (Flytning til nye lokaler/anlæg).

6. Underskrifter

28/1-2022
Dato Dorthe Friedrichsen - Konstitueret centerleder

28/1-2022
Dato Karen Storgaard Larsen - Direktør