



HUSET NYVANG

Huset Nyvang - gennemgang for byrådet
den 4. august 2020

RANDERS
lidt randerledes

PROGRAM

- Dokumentaren i TV2
- Orienteringer til omsorgsudvalget
- Korrespondance til og fra TV2 m.v
- Hvordan er der arbejdet med Huset Nyvang 2018 – medio 2020
- Interviewundersøgelse
 - Ramme omkring interview
 - Resultater
 - Den videre proces/handleplan
- Lidt tal m.v.
- Spørgsmål og svar

DOKUMENTAREN I TV2 – OPTAGET I OKTOBER 2019

- **Reaktion fra forvaltning**
 - Vi kan på ingen måde anerkende det vi ser og tager klart afstand fra det !!!
 - Dette er meddelt i et nyhedsbrev til alle ledere og medarbejdere på omsorgsområdet
 - Det er ikke vores generelle indtryk, at omsorgsområdet er præget af en sådan kultur
 - Alle ledere og medarbejdere er blevet opfordret til se udsendelsen og at ledelsen sikrer, at det bliver drøftet på et personalemøde: Hvad det betyder for beboerne, de pårørende, medarbejdere og ledere – og hvordan kan vi sammen sikre, at vi får det spottet og kan tale om det, så det ikke sker. Læringsperspektivet.
 - Vi har handlet på Huset Nyvang ved forskellige tiltag – jf. de næste slides
- **Konsekvenser for de medarbejdere**, der indgår i dokumentar: De er identificeret og der er afviklet samtaler med begge medarbejdere. Den ene har fået en skriftlig advarsel. Den anden er indstillet til afsked og blevet fritstillet. Vi har inddraget HR.
- **Reaktion Huset Nyvang:** Set udsendelsen sammen og reflekteret. Det gør stort indtryk.
- Der er kommet en del **henvendelser** fra jer som politikere, fra pressen og borgere – vi svarer så hurtigt vi kan.

DRØFTET I OMSORGSUDVALGET

Tidslinje

Omsorgsudvalget 2. februar 2018	Status omkring byggeri og indflytning
Omsorgsudvalget 22. februar 2018	Besøg og rundvisning på Huset Nyvang
Omsorgsudvalget 7. marts 2019	Kasper Fuhr Christensen anmoder om redegørelse for situationen på Huset Nyvang. Centerleder Cate Karlstad deltog på mødet med redegørelse
Omsorgsudvalget 28. marts 2019	Kasper Fuhr Christensen anmoder om at tilsynsrapport af 27. februar 2019 sættes på dagsordenen. Sygeplejefaglig konsulent Pia Bjærge deltog på mødet med handleplan og redegørelse for tilsynet
Omsorgsudvalget 2. maj 2019	Kasper Fuhr Christensen anmoder om henvendelse fra borger vedr. Huset Nyvang sættes på dagsordenen
Omsorgsudvalget 23. maj 2019	Status på Huset Nyvang Centerleder Cate Karlstad og sygeplejefaglig konsulent Pia Bjærge deltog i mødet med status
Omsorgsudvalget 23. maj 2019	Velfærdslisten stiller forslag om at der udarbejdes socialfaglig handlingsplan for Huset Nyvang Forslaget trækkes på baggrund af status givet på samme møde
Orientering for omsorgsudvalget 6. februar 2020	Omsorgsudvalget orienteres om aktuel sag på Huset Nyvang
Orientering for omsorgsudvalget 24. juni	Orienteringsmøde i omsorgsudvalget omkring interviewundersøgelse på Huset Nyvang

KORRESPONDANCE MED TV2

Tidslinje

30. januar 2020	Centerleder Cate Karlstad bliver ringet op af TV2 journalist Mikael Bech der fortæller om de skjulte kameraer og at materialet vil blive brugt til en dokumentarudsendelse
1 februar 2020	Mail til centerleder Cate Karlstad fra TV2 omkring orienteringsbrev til ansatte, beboere og pårørende på Huset Nyvang omkring dokumentaren
5. februar 2020	Mail til TV2 Michael Bech om at Randers Kommune har indgivet politianmeldelse
5. februar 2020	Omsorgschef Lene Jensen afsender politianmeldelse til Østjyllandspoliti
11. februar 2020	Omsorgschef Lene Jensen sender informationsbrev til beboere, pårørende, personale
12. februar 2020	Mail til centerleder Cate Karlstad og omsorgschef Lene Jensen fra TV2, Troels Jørgensen vedr. interview til dokumentaren
14. februar 2020	Mail til omsorgschef Lene Jensen fra TV2, Michael Bech om droneoptagelser ifm. optagelser til dokumentaren
21. februar 2020	Direktør Erik Mouritsen sender mail til omsorgsudvalget omkring at se dokumentaren og deltagelse i udsendelsen
21. februar 2020	Mail til omsorgschef Lene Jensen fra TV2, Troels Jørgensen omkring deltagelse i dokumentaren
21. februar 2020	Mail til TV2, Troels Jørgensen omkring deltagelse i dokumentaren
27. februar	Mail til omsorgschef Lene Jensen fra TV2, Troels Jørgensen omkring relevante medarbejdere får tilbud om at se materialet inden dokumentaren bliver vist
2. marts 2020	Mail til omsorgschef Lene Jensen fra TV2 om at der foretages optagelser udefra af Huset Nyvangs bygninger – til orientering for Huset Nyvang
6. marts 2020	Mail til omsorgschef Lene Jensen fra TV2, Troels Jørgensen omkring at relevante medarbejdere får tilbud om at se materialet inden dokumentaren bliver vist
11. marts 2020	Mail til omsorgschef Lene Jensen fra TV2 om at udsendelsen udsættes pga. corona
28. juli 2020	Mail til omsorgschef Lene Jensen fra TV2 om at dokumentaren sendes den 30. juli 2020. Omsorgschef Lene Jensen sender mailen videre til omsorgsudvalget.

HANDLINGSTILTAG 2018-2020

HANDLINGSTILTAG 2018-2020

- **Indflytning ultimo 2017 og det næste halve år på Huset Nyvang**
 - Fra start 2018 og frem – støt stigende sygefravær, høj personaleomsætning, dårlig trivsel og klager.
 - Efteråret – samtale med leder og flere opfølgende møder/ handleplaner.
 - Leder, områdeleder og forvaltning mødes flere gange herom.
- **Reaktivt Sundhedsfagligt tilsyn fra Sundhedsstyrelsens patientsikkerhedstilsyn 28. november 2018**
 - Leder oplever selv, at det gik fint på mødet i november – rapport kommer først 26. februar 2019 – viser at der er større problemer.
- **Leder sygemeldes ultimo 2018**
- **Ny leder ansættes primo 2019**
 - Leder, områdeleder og forvaltning mødes flere gange for at planlægge forløb.

HANDLINGSTILTAG 2018-2020

- **Tiltag ved ny leder, områdeleder samt forvaltning fra februar 2019**
 - Opstart - fokus på 16 langtidssygemeldte – samtaler og opfølgning, plan for afvikling eller tilbagevenden til arbejde
 - Daglige samtaler med pårørende og medarbejdere, der havde brug for dialog
 - Stort og vedvarende arbejde med vagtplaner – 50 % kunne være vikar.
 - Mange ansættelsessamtaler, plan for introduktion m.v.
 - Konsulentforløb med konsulent AM gruppen og konsulent i forvaltning – opstart 18. februar 2019 – interviewundersøgelse, observationer og nedsættelse af diverse arbejdsgrupper

HANDLINGSTILTAG 2018-2020

Undervisning

- Temaeftermiddage med alle medarbejdere: Samarbejde med pårørende
- Temaeftermiddag for hvert hus: gå på pårørendes banehalvdel og tage ansvar for pårørendesamarbejdet – og trivselskarret – hvordan kan man fylde sit eget kar – så man også kan fyld beboerens kar op
- Temaeftermiddage – demens for livet. Opstart på demensindsats til medarbejderne
- Undervisning af alle medarbejdere i – grundlæggende demensviden – 3 moduler

Andet

- Indkøb af demenssikring og undervisning i brugen heraf
- Der er arbejdet med nye grundplaner for personalet 3 gange for at optimere kontinuitet og drift
- Der er afviklet mange personalemøder – både hus-vis og samlet

HANDLINGSTILTAG 2018-2020

- Supervision til alle medarbejdere hver anden måned – hvert hus 3 gange (borgerrelaterede udfordringer)
- Trivselskoordinator har afviklet coachsamtaler/sparring med flere medarbejdere, disponent, centersygeplejerske, ledelse m.v.
- Månedlige møder med sygeplejegruppen og leder.
- 2 stormøder med pårørende i 2019 – opstart - og husmøder i 2020 (indtil covid-19)
- **Bevilling af ekstra ressourcer**
 - Villighed til at bevilge ekstra ressourcer – økonomi 2018 og 2019 og 2020
- **Ansættelse af assisterende leder primo 2020 – udgangen af 2020**

HANDLINGSTILTAG 2018-2020

- **Tilsynsrapport fra reaktivt tilsyn modtages 26. februar 2019**
 - Rapporten konkluderer, at der er Større problemer af betydning for patientsikkerheden, og der gives et påbud
 - Der ansættes en ekstra centersygeplejerske som skal bistå med sundhedsfaglig kompetenceudvikling
 - Der iværksættes undervisning i kompetenceprofiler, medicin håndtering og dokumentation ved sygeplejefaglig konsulent og centersygeplejersker
- **Opfølgende reaktivt tilsyn 7. maj 2019**
 - Rapporten konkluderer, at der er Mindre problemer af betydning for patientsikkerheden, og påbuddet ophæves 27. maj
- **Interviewundersøgelse forår/sommer 2020**
 - Status på – hvor langt er vi / hvad går godt/skidt – opfølgning og medfølgende handleplan

INTERVIEWUNDERSØGELSEN FORÅR 2020

RAMME OMKRING INTERVIEW

Formål

- Få et dyberegående indblik i, hvordan det går på Huset Nyvang og hvilke ønsker der er til fremtiden, udviklingen og lignende.
- Interview af max ½ time - en række på forhånd fastlagte emner samt mulighed for at fortælle noget, der herudover har betydning.
- Anonym deltagelse – man kan ikke se, hvem der har sagt hvad, da opsamlingen vil præsentere mønstre
- Besvarelse ud fra egne oplevelser omkring og holdninger til livet på Huset Nyvang (ikke hvad du tror, den generelle holdning er eller hvad du har hørt andre sige).
- Referat af samtale efter interviewet – ”vi er enige om konklusionerne”
- Interviewene danner grundlag for at arbejde videre med optimering af forholdene på Huset Nyvang

RAMME OMKRING INTERVIEW

Interviewede - 84 i alt

- 27 pårørendeinterviews – to eksterne konsulenter (demens)
- 6 beboere – intern konsulent
- 2 lederinterviews – interne konsulenter
- 49 medarbejderinterviews - interne konsulenter

- Frafald:
- 6 medarbejdere – sygdom og manglende tilbagemelding på resume af interviews
- 8 pårørende grundet covid-19 samt ikke ønsket at deltage

RAMME OMKRING INTERVIEW

Spørgsmålskategorier

- Forventninger
- Overordnet tilfredshed
- Samarbejde og tillid
- Kultur
- Faglighed
- Ønsker til udvikling
- Egne oplevelser – det åbne spørgsmål

RESULTATER - MØNSTRE

- Generelt
- Forventninger til Huset Nyvang m.v
- Borgeren i centrum
- Pårørende samarbejdet
- Dagligdagen
- Struktur
- Planlægning og introduktion
- Faglighed og kompetencer
- Mono- og tværfagligt samarbejde
- Ledelse
- Samlet konklusion

RESULTATER

Generelt

- Generelt er der rigtig mange, der udtrykker stor tilfreds med at interviewene er blevet lavet – at man bliver hørt - anerkendelse herfor.
- Størstedelen af beboerne er glade og tilfredse med at bo på Huset Nyvang - enkelte er utrygge og kede af at være der
- Alle er enige om, at Huset Nyvang er godt på vej i processen – men der er fortsat noget at arbejde med.
- Langt de fleste oplever, at der er kommet mere styr på det praktiske og at medarbejderne generelt tager mere ansvar.
- Mange medarbejdere og ledelsen er entusiastiske omkring at bevise, at det kan fungere på Huset Nyvang (vikarer/afløsere lidt anderledes).

RESULTATER

Generelt

- Generelt går alle ud fra, at alle gør deres bedste – og at man ønsker at udføre sit arbejde bedst muligt.
- For mange pårørende og medarbejdere er samarbejdet blevet bedre og mange af de pårørende er trygge ved de medarbejdere, der har været omkring beboerne længe. Mange af de pårørende, der bruger tid på Huset Nyvang oplever at have et godt samarbejde med medarbejderne og føler at medarbejderne gør det, der skal til og overholder aftaler m.v.
- Der er og har været et stort forventningspres på Huset Nyvang (politisk, forvaltning, ledelse, kolleger, beboere/pårørende, presse, omgivelser), som også er medvirkende til at der er stort fokus på ikke at gøre noget forkert – men presset betyder også at der bliver ”ledt” efter det, der går forkert.
- Rapporten skal ses som et arbejdsredskab – og hjælpe til, hvad vi skal holde positivt fokus på (ligesom APV) i fællesskab og hvad vi skal arbejde videre med.

FORVENTNINGER TIL HUSET NYVANG I STARTEN

- Huset Nyvang har været talt op fra starten
 - Prestigebyggeri – demenslandsby/arkitektpris
 - Visioner – fremtidens demenscenter – ambitiøst udspil- sendt et signal
 - Der var hurtig indflytning – og kort tid til at komme på plads og få et fælles billede af, hvordan arbejdet skulle udføres og hvordan samarbejdet skulle ske omkring beboerne/pårørende
 - Flot ramme og vision - men oplevelse af, at det i virkeligheden ikke adskiller sig fra andre plejecentre - og mange ting, som ikke fungerede fra start (teknisk, fagligt, introduktionsmæssigt m.v) . Dette medførte stor udskiftning af personale og dermed uro og manglende stabilitet
 - Ikke afbalanceret forventningsafstemning og ikke optimale forhold fra start => højt frustrationsniveau og usikkerhed

RESULTATER – BORGEREN I CENTRUM

- Alle enige om at borgeren skal være i centrum – men der er brug for at arbejde med fælles forståelse af, hvad borgeren i centrum betyder – i dag er den forskellig
- Der udtrykkes behov for at arbejde med en fælles plan og mål omkring borger og hvordan man fagligt i fællesskab understøtter dette – herunder med inddragelse af livshistorie og pårørendes indsigt omkring beboer
- Der efterspørges fokus på at arbejde med at relation til beboer spiller sammen med faglig indsigt og viden omkring beboer

PÅRØRENDE OG SAMARBEJDE

- Samarbejdet med pårørende skal have højere prioritet – de efterspørger mere kontakt med medarbejderne:
 - Medarbejderne skal være med til at fortælle om hverdagslivet, være opsøgende ifht de pårørende og give dem indblik i deres egen kæres hverdag er og hvordan det går.
 - Vigtigt at medarbejdere tænker pårørende, som en nødvendig samarbejdspartner og at de har viden og indsigt som kan bruges. Derved kvalificeres eget faglige arbejde og er med til at sikre, beboeren har det godt.
 - De pårørende har en forventning om at medarbejderne udover at have en specialiseret demensviden er varme, nærværende og oprigtige i relationen med beboerne.
 - De har en forventning om at man vil være med til at gøre en forskel og for at arbejde med demens.
- Der er brug for at drøfte kontaktpersonordningen – og forventningerne hertil
- Ønske om pårørendearrangementer på forskellige tidspunkter af dagen – møde de forskellige vagtlag

DAGLIGDAGEN

- Der har generelt været sat mange kræfter ind på at få styr på rutiner og praktiske opgaver i forhold til beboere.
- Der er ønske om et øget fokus på at få en dagligdag med indhold, udover de praktiske opgaver.
 - Der efterspørges større fokus på livskvalitet for den enkelte - med nærvær, meningsfyldte aktiviteter, interesse og relationer
 - Der efterspørges større fokus på at beboerne er meget forskellige ifht behov og mulighed for aktiviteter – derfor ønske om mere individuel plan – integrere hverdagsaktiviteter i arbejdet med beboerne.
- Vigtigt at man har et arbejdsfællesskab, hvor hjælper hinanden, har respekt for at man sammen skaber en helhed for og omkring beboeren og er afhængige af hinandens kompetencer/faglighed. Det er ikke tilstrækkeligt alene at have fokus på at løse "sin egen" opgave.

STRUKTUR

- Der er allerede arbejdet med struktur, organisering og systematik – og der skal arbejdes videre med dette
- Struktur i arbejdet – behov for mere tydelighed
 - Fordeling af opgaver – hvem gør hvad, hvem samler op, har overblik m.v.
 - Hvilke behov er der for fagligheder/kompetencer omkring beboer og hvordan samarbejder vi om fælles plan for beboer
 - Alle skal følge de udarbejdede instrukser og aftalte rutiner (skaber struktur)
- Større grad af kontinuitet og sammenhæng i beboerforløb
 - Informationer skal sættes mere i system – særligt i relation til beboerne (jf. udskiftning i medarbejdergruppen) – der er meget dokumentation – men vigtigt at bruge den fælles dokumentation/give hinanden indsigt
- Fokus på information og kommunikation til og fra de pårørende
 - At beskeder, forslag, spørgsmål gives videre i medarbejdergruppen og at der bliver svaret.

PLANLÆGNING OG INTRODUKTION

- Stadig nyansatte og vikarer (nogle uuddannede) – om end i mindre omfang nu end tidligere – de er af gode grunde ikke alle lige fagligt kompetente
- Derfor vigtigt med mere systematisk introduktionsplan for, hvordan de understøttes mest optimalt fra start – herunder fagligt, dagens struktur, brug af dokumentation, instrukser, samarbejde m.v. Man skal ikke være i tvivl om krav og forventninger.

FAGLIGHED OG KOMPETENCER

- At pleje og passe demente beboere er en kompleks opgave.
- Det er ikke alle, der har specialiseret demensfaglig viden – og det er ikke alle, der kan rekrutteres, der har denne viden. Et vilkår.
- Der er brug for at flere har mere specialiseret demensfaglig viden – herunder viden om relationsarbejde til beboer. Der er relativt mange nye – og der er også forbrug af vikarer.
 - Der er behov for at have mere fokus på, hvordan man arbejder med ”nej” fra beboer til at modtage hjælp til bad, hårvask, deltagelse i aktiviteter. Der er også behov for at være i dialog med pårørende om, hvad der er rammen for dette arbejde på Huset Nyvang (magtanvendelse, pædagogik, tilgange, hvad kan vi og hvor langt kan vi gå)
- Der er behov for at opgaver som skal løses tildeles medarbejdere, som har de rette kompetencer, så opgaven løses på det ønskede niveau og med den ønskede kvalitet.
 - Der skal være indsigt i og blik på hvilke kompetencer de forskellige medarbejdere har (kompetenceoversigt), så man ved til hvem opgaverne skal gives, og hvem der kan løse dem.
- Derudover at der er blik for at bruge alles gejst, interesse, erfaring m.m., så de vokser i jobbet og får arbejdsglæde til gavn for udviklingen. Der er brug for alles kompetencer.

MONO/TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE

- Der er behov for tværfagligt samarbejde – så man arbejder sammen om fælles mål/plan for beboer
 - Der starter rehabilitering på centre op i efteråret – DTR – understøtte fælles mål, handlinger m.v.
- Der er en oplevelse af fagligt hierarki, som der skal arbejdes med af hensyn til arbejdsmiljøet og af hensyn til opgaveløsningens kvalitet
 - Arbejde med fokus på fælles opgaveløsning – at alle spiller ind med hver sin faglighed omkring beboer.

LEDELSE

- Der er brugt mange kræfter på at lære huset at kende, ansættelser, samtaler, skabe rutiner, instrukser og systematik, samarbejde med pårørende
- Der er ansat en assisterende centerleder midlertidigt (resten af 2020)
- Der er lidt forskellig opfattelse af, hvordan ledelsen agerer - nogle oplever fint samarbejde og dialog/respons – andre at der er behov for mere fælles ramme/retning og mere opfølgning. Der efterspørges mere fokus på information og viden om:
 - Retning og fælles mål (handleplan for i år var planlagt/corona)
 - Opfølgning/status, hvor er vi ifht retning og fælles mål, , opfølgning herpå og hvad er den videre handleplan – hvor godt gør vi det/hvad mangler vi
 - Endnu mere fokus på anerkendelse – ros /feed-back – give en oplevelse af om vi er på rette vej / støtte medarbejderne i dette
 - Modtage ideer fra medarbejderne

DIVERSE ØNSKER - EKSEMPLER

- Hjælperedskaber (ordblinde, sprogbarrierer – tosprogede)
- Telefoner - flere – de ringer hele tiden – kan vi styre det anderledes
- Krav til rengøring, tøjvask – herunder ødelagt tøj i vaskemaskiner
- Ønsker til den fysiske indretning (stikkontakter, skydedøre, hjemlig følelse, skabe liv i gårdene etc)

DEN VIDERE PROCES

- Ledelse lavet et første oplæg til handleplan – vi skal i gang/ikke vente.
- Handleplan afspejler:
 - Hvad har vi gjort allerede
 - Hvad er i støbeskeen
 - Hvad skal vi derudover
- Inddragelse af lokal-med og brugerrepræsentanter - kvalificering af handleplan
 - 2 møder – et før og et efter sommerferien
 - Der arbejdes hen over sommeren med handleplan – ledelse ud fra 1. møde
- 4 x informationsmøder for beboere og pårørende i august – et for hvert hus
- Igangsætning af arbejdet med handleplan – i prioriteret rækkefølge

FORELØBIG HANDLEPLAN/KLADDE

- Arbejdsgruppen færdiggør 10. august – Sundhedsstyrelsens værdighedshold – kvalificerer og stiller spørgsmål til handleplan den 14. august og på yderligere et møde
- Ledelsesstruktur ?
- Forventningsafstemningssamtale – leder med alle medarbejdere
- Struktur og systematik – fortsætte med AM – gruppen og intern konsulent i forvaltning – færdiggøre arbejdsgrupper
- Fysiske rammer – ude og inde / Stillingtagen til butikker

FORELØBIG HANDLEPLAN/KLADDE

- Rehabilitering på centre – implementering:
 - 1) Fokus på borgers ønsker/livshistorie, 2) arbejde med hverdagskultur, DTR /samlet plan og tværfaglig indsats. Kompetenceudvikling er en del af implementering.
- Pårørende: Undervisning til alle i pårørendesamarbejde; information ved indflytning/forventningsafstemning; optimering af pårørendemøder og tilbud til pårørende; arbejde med hjemmeside m.v.
- Kompetenceudvikling fortsat: personcentreret omsorg og sundhedsloven, kompetenceløft til demenssygeplejerske; arbejde med introduktion af nye medarbejdere

LIDT TAL

LIDT TAL

Økonomi:

- De samlede lønudgifter er 1,6 mio. kr. lavere efter 1. halvår i 2020, set i forhold til 2019.
- Samlet set en positiv forventning til årets resultat (5 mio i merforbrug i 2019 / forventet 1-2 mio kr. i 2020)

APV 2019 :

- 4,0 i totalscore (omsorg 4,2)

Sygefravær:

- I arbejdsdage 20,6 – fald på 4,3 dag på et år. Prognosen viser yderligere fald året ud.

Personaleomsætning

- 15 personer ophørte fra januar til maj 2020, heraf 7 i egen opsigelse
- Til sammenligning ophørte 18 personer i 2019 i samme periode – heraf 12 i egen opsigelse.

HVORDAN TILDELES RESSOURCER OG SIKRES BEHOV/OMSORG OG VÆRDIGHED...

HVORDAN TILDELES RESSOURCER OG SIKRES BEHOV/OMSORG/VÆRDIGHED

Ressourcer og serviceniveau

- Budgetramme/fordelingsmodel – tildeling af ressourcer
- Kvalitetsstandarder – forvaltning/ledelse/medarbejdere – tilpasning årligt - og godkendelse årligt i byrådet
- Budgetforhandlinger – opstart i udvalg (udfordringer, ønskede tal m.v) og forhandling/beslutning i byråd
- "Daglig revurdering af borgers behov": Løbende tilpasning ud fra behov – visitation/medarbejdere i omsorg.

Kompetencer, sikre omsorg og værdighed

- Rekruttering og introduktion - herunder kompetenceprofiler
- Kompetenceudvikling/uddannelsesstrategi – herunder ifht kompetenceprofiler og hvilke større udfordringer har området – årlig tilpasning/plan
- Udviklingstiltag i øvrigt – eks.A) Demenspolitik og handleplaner – eks. B) rehabiliterings som nyt paradigme
- Disponent og vagtplanlægger/triagering/DTR – fokus på borgers behov/ressourcer – samlet plan og hvordan understøttes dette tværfagligt

Kontroller

- Ventelister, fravær, økonomi m.v – følges løbende
- Tilsyn (eget/Hjortshøj care; pt.sikkerhedstilsyn; arbejdstilsyn)
- APV – herunder arbejde med handleplaner
- Brugerundersøgelser; borgerrådgivers årsrapport; klager
- Nøgletal / benchmarking
- Sager til udvalg/byråd – udvalgte fokusområder
- Dagligt: Triagering og DTR

DIALOG

Huset Nyvang - gennemgang for byrådet
den 4. august 2020

SPØRGSMÅL OG SVAR

- Ønsker fra byrådet til yderligere handlinger - handleplan for Huset Nyvang?
- Andre ønsker i øvrigt ?