

## Bilag 7

*Udsyn, hensyn, fremsyn. Strategi 2021-2025.*  
Tilbage melding på strategiarbejdet og opfølgning på  
de strategiske initiativer.

**Bilag til bestyrelsesmøde 8. december 2022**  
**Tilbage melding fra de tværgående udviklingskonsulenter**

## **Udsyn, hensyn, fremsyn. Strategiplan 2021-2025, opfølgning på igangværende strategiske initiativer**

### **- Resultater af virksomhedernes arbejde med strategikassen "Fra plan til virkelighed"**

#### **Kassens formål**

I maj/juni 2021 modtog alle virksomheder "Fra plan til virkelighed". En kasse med konkret strategimateriale, der skulle understøtte den lokale implementering af strategien.

Hovedformålet med kassen har været og er fortsat at udbrede viden om strategien og inspirationskataloget, motivere og engagere ledere og medarbejderne i strategiens visioner og ikke mindst at animere til at arbejde med strategien for at skabe konkrete strategitiltag i den enkelte virksomhed/afdeling.

Kassen indeholder en vejledning samt alt nødvendigt materiale til at gennemføre valg af verdensmål, indsatsområde samt til at arbejde med idégenerering og handleplan.

Kassen er udarbejdet af CFD's to tværgående udviklingskonsulenter Anette Gramstrup og Kirsten van der Poel.

I juni 2022 havde alle virksomheder arbejdet med strategikassen.



#### **Arbejdsform**

Kassens materiale og vejledning lægger op til, at virksomhederne selv kan gennemføre processen. Det er også muligt i nødvendigt omfang af sparre med de to tværgående udviklingskonsulenter, fx hvordan styrer jeg gruppearbejdet? Kan vi på forhånd vælge verdensmål?

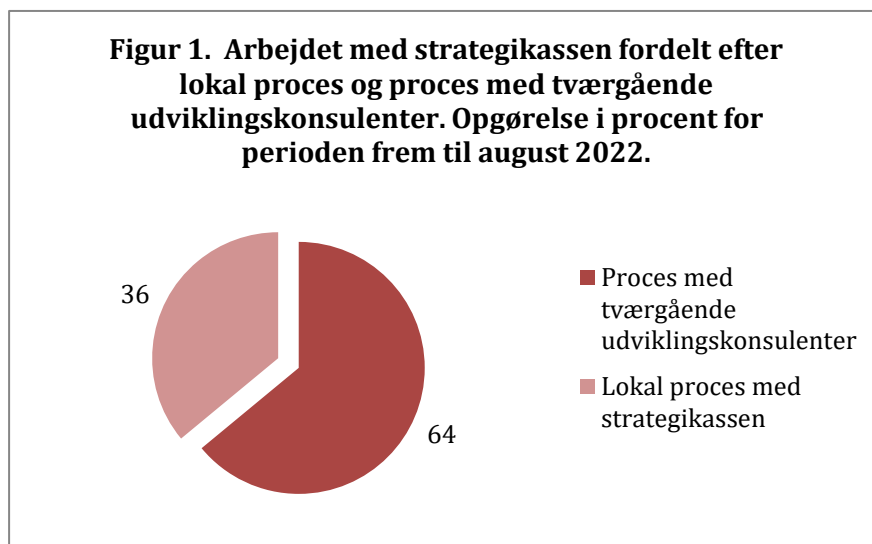
Materialet ligger i det hele taget op til en stor portion valgfrihed om, hvordan der kan arbejdes med strategikassen. Virksomhederne kan vælge de mest relevante elementer

ud, eller de kan vælge at gennemføre processen meget stringent. Endelig har det været muligt at booke de to tværgående udviklingskonsulenter til at gennemføre processen for leder og medarbejder.

### Hvad viser opfølgningen?

Opsamlingen på første periode af strategiplanen 2020 – 2025 omfatter perioden frem til august 2022. Data er indsamlet ved hjælp af skema, interview og telefonsamtaler<sup>1</sup>. Hovedfokus er på de ideer, der fremkom i idegenereringsarbejdet under arbejdet med strategikassen. Ideerne udgør et første skridt i strategiarbejdet, og har dannet baggrund for prioritering og beslutning om implementering af endelige strategitiltag. Et par eksempler herpå fremgår under afsnittet om cases. I denne opfølgning er medtaget en del af ideerne for at vise variationen og iderigdommen.

Alle virksomheder og enheder har arbejdet med strategiplanen. Figur 1 viser, at

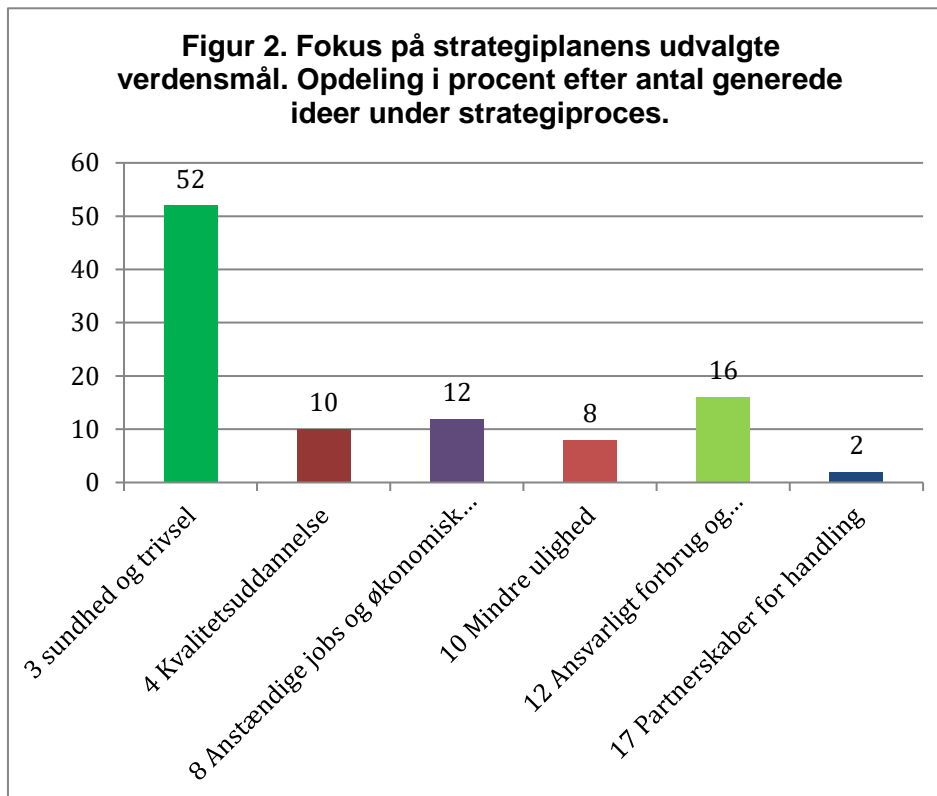


de tværgående udviklingskonsulenter fra faciliteret strategiarbejdet for 64% af enhederne. 36% af enhederne har selv lokalt fulgt vejledningen til strategikassen eller valgt dele af den ud til brug. Der er også tilfælde, hvor der lokalt først er indhentet coaching hos de tværgående udviklingskonsulenter.

### Verdensmål

Af strategiplanens 6 udvalgte verdensmål har hovedfokus været på verdensmål 3 Sundhed og trivsel. Figur 2 viser, at halvdelen (52%) af strategiarbejdet har haft fokus på dette verdensmål.

<sup>1</sup> Det har ikke været muligt at indsamle data fra enkelte mindre afdelinger.

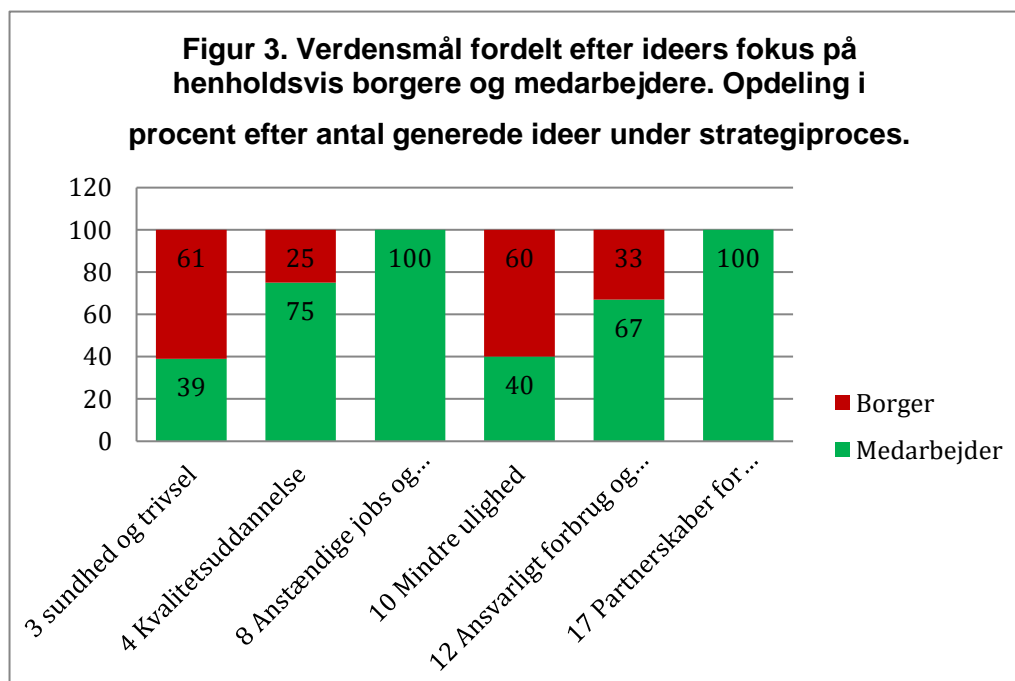


Bemærk, at der kun er arbejdet med verdensmål 17 Partnerskaber for handling i minimalt omfang.

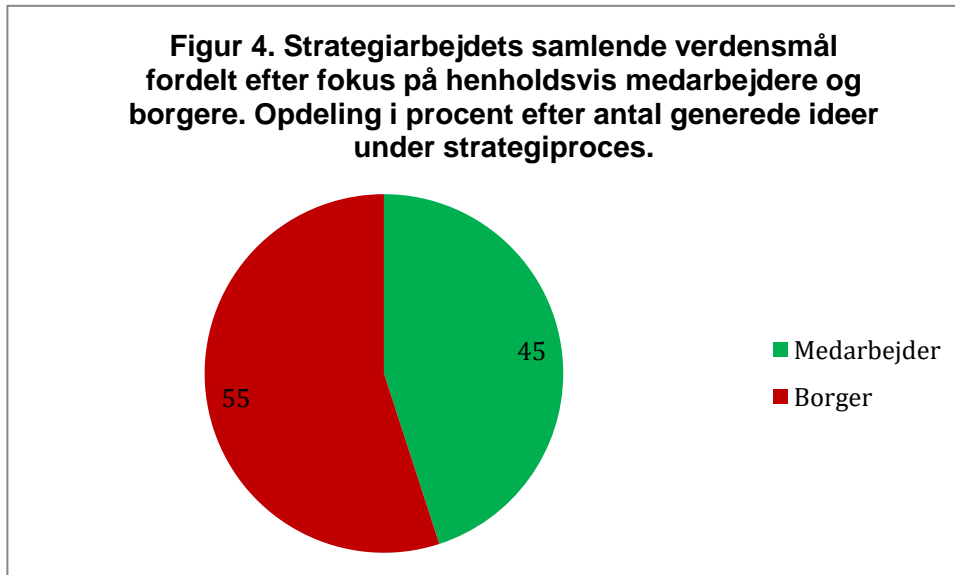
### Fokus på borgere og medarbejdere

I strategiarbejdet har det været muligt at arbejde med de forskellige verdensmål ud fra en borgervinkel eller med medarbejdervinkel. Figur 3 viser, at fokus har varieret fra verdensmål til verdensmål. Borgervinklen har været størst hos verdensmål 3 Sundhed og trivsel (61%) samt hos verdensmål 10 Mindre ulighed (60%) og verdensmål 12 Ansvarligt forbrug og produktion.

Hos medarbejdervinklen har det største fokus været på verdensmål 8, 10, 4 og 12.



Da verdensmål 3 Sundhed og trivsel var verdensmålet med flest ideer (se figur 2) er der samlet set arbejdet mest med borgervinklen (55%). Se figur 4.



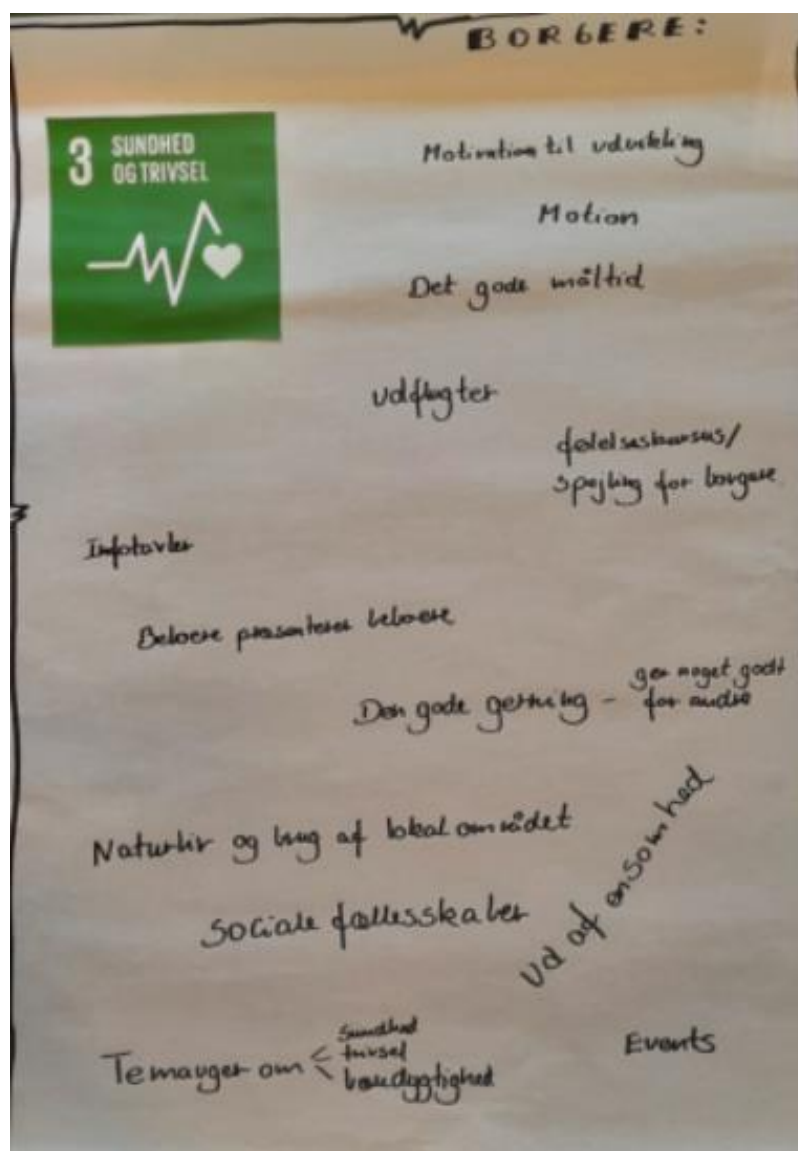
### Ideer genereret til de enkelte verdensmål.

For at give en fornemmelse af variationen og indholdet af ideerne til de enkelte verdensmål, vil vi i det følgende vise nogle eksempler:

### Verdens mål 3 Sundhed og trivsel

Verdensmål 3, var det verdensmål, der blev arbejdet mest med. Derfor er der her ideer til både borgervinklen og medarbejdervinklen.

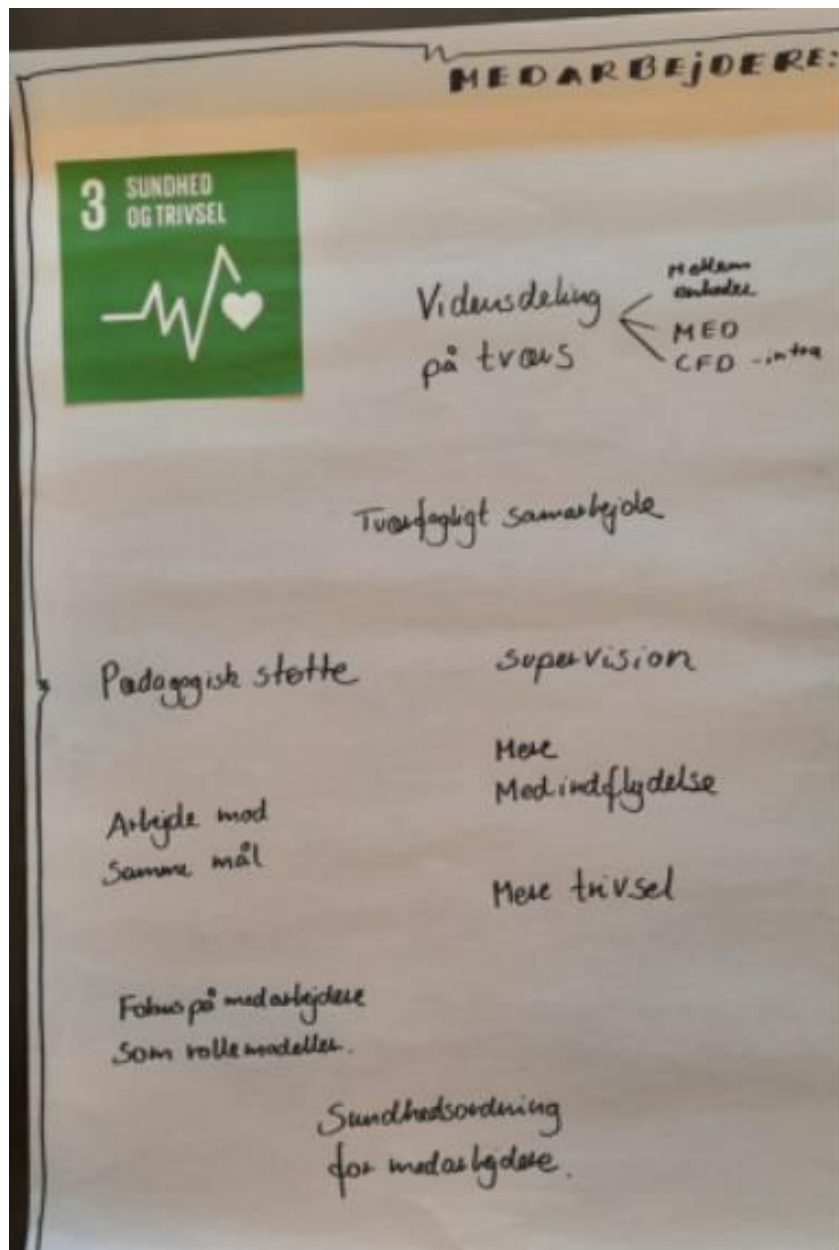
Ideer til borgervinkel fremgår af figur 5:



Figur 5

Motion, naturliv og brug af lokalområdet, det gode måltid, sociale fællesskaber, og den gode gerning er eksempler temaer.

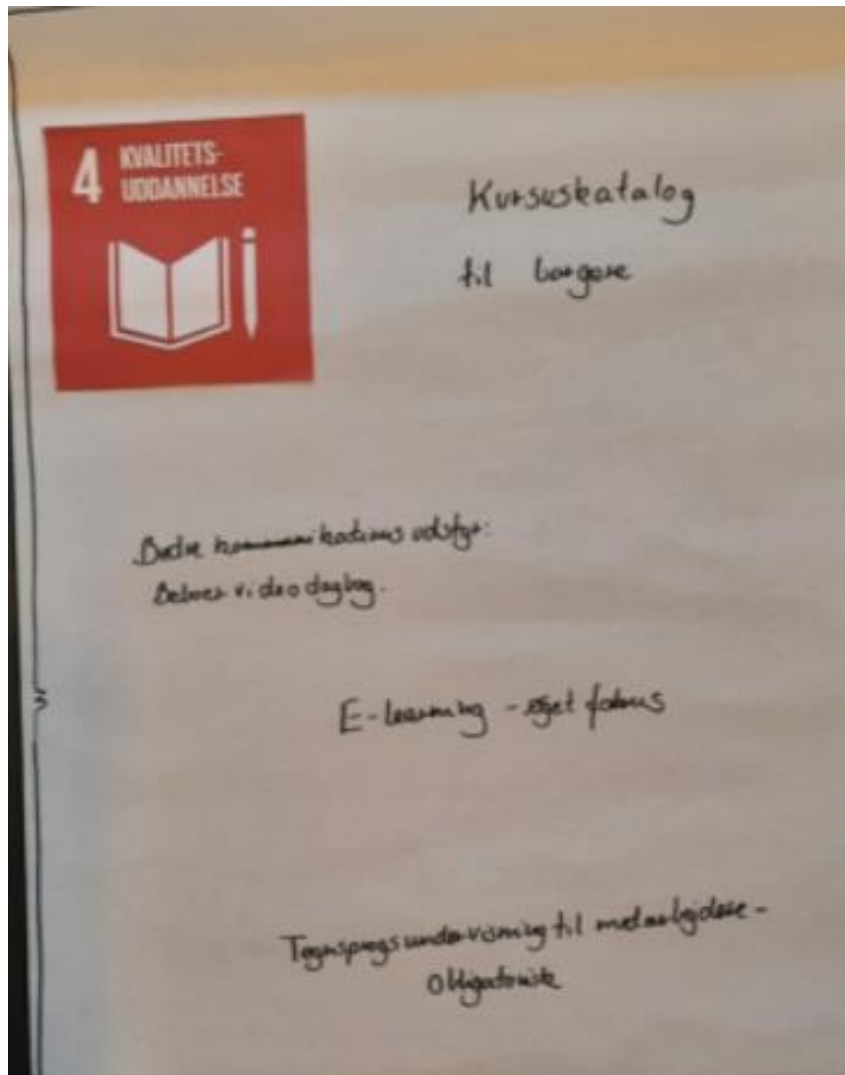
På medarbejdersiden er der bl.a. fokus på medindflydelse, trivsel, supervision, vidensdeling og tværfagligt samarbejde. Se figur 6.



Figur 6

#### Verdensmål 4 Kvalitetsuddannelse

Under verdensmål 4 om kvalitetsuddannelse kom emner som kursuskatalog til borgerne med tilbud om deltagelse i forskellige kursusaktiviteter frem, sammen med bl.a. bedre brug af E-learning til medarbejdere og bedre kommunikationsudstyr f.eks. videoudstyr og undervisning i brug heraf. Se figur 7.

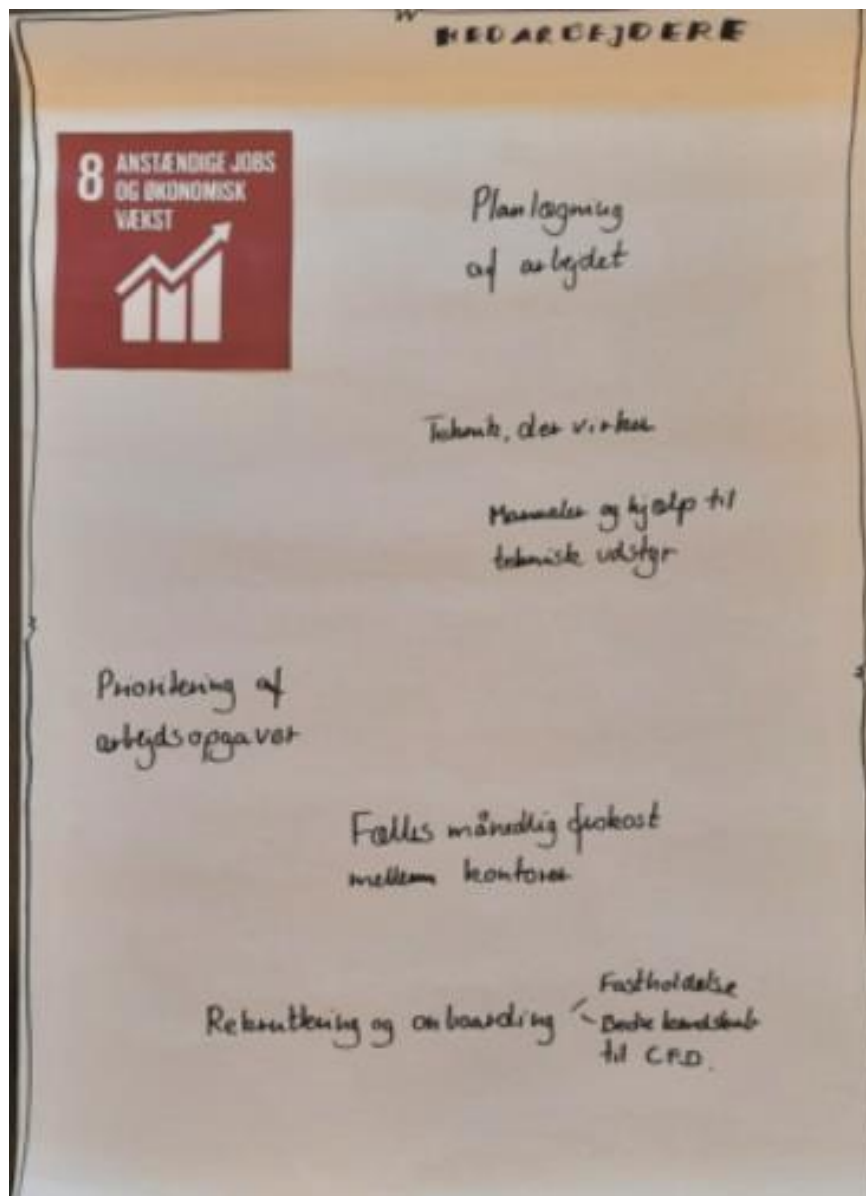


Figur 7



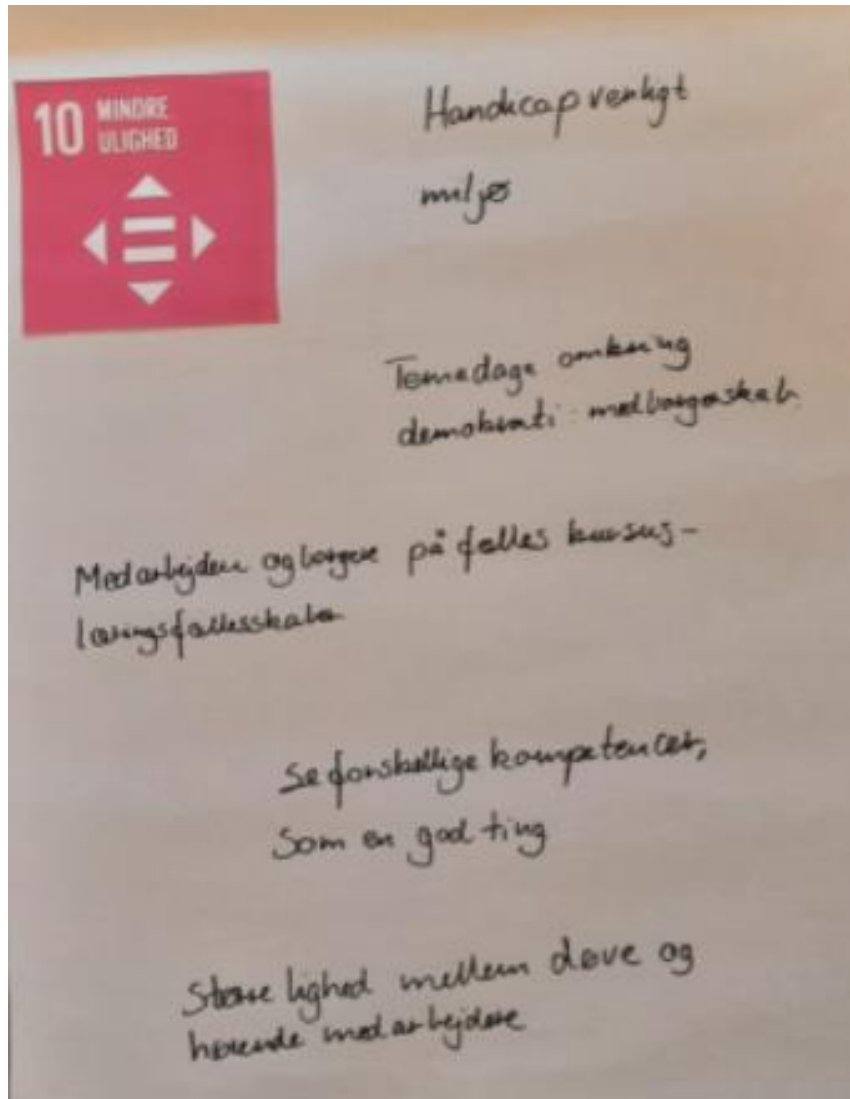
### Verdensmål 8 Anstændige jobs og økonomiske vækst

Dette verdensmål omhandler alene ideer relevante for medarbejdere. Ideerne fremgår af figur 8. Det drejer sig f.eks. om planlægning og prioritering af arbejdet. Teknik og udstyr, der virker og som har tilknyttet manualer og mulighed for fysisk hjælp til anvendelse af udstyret.



Figur 8

## Verdensmål 10 Mindre ulighed

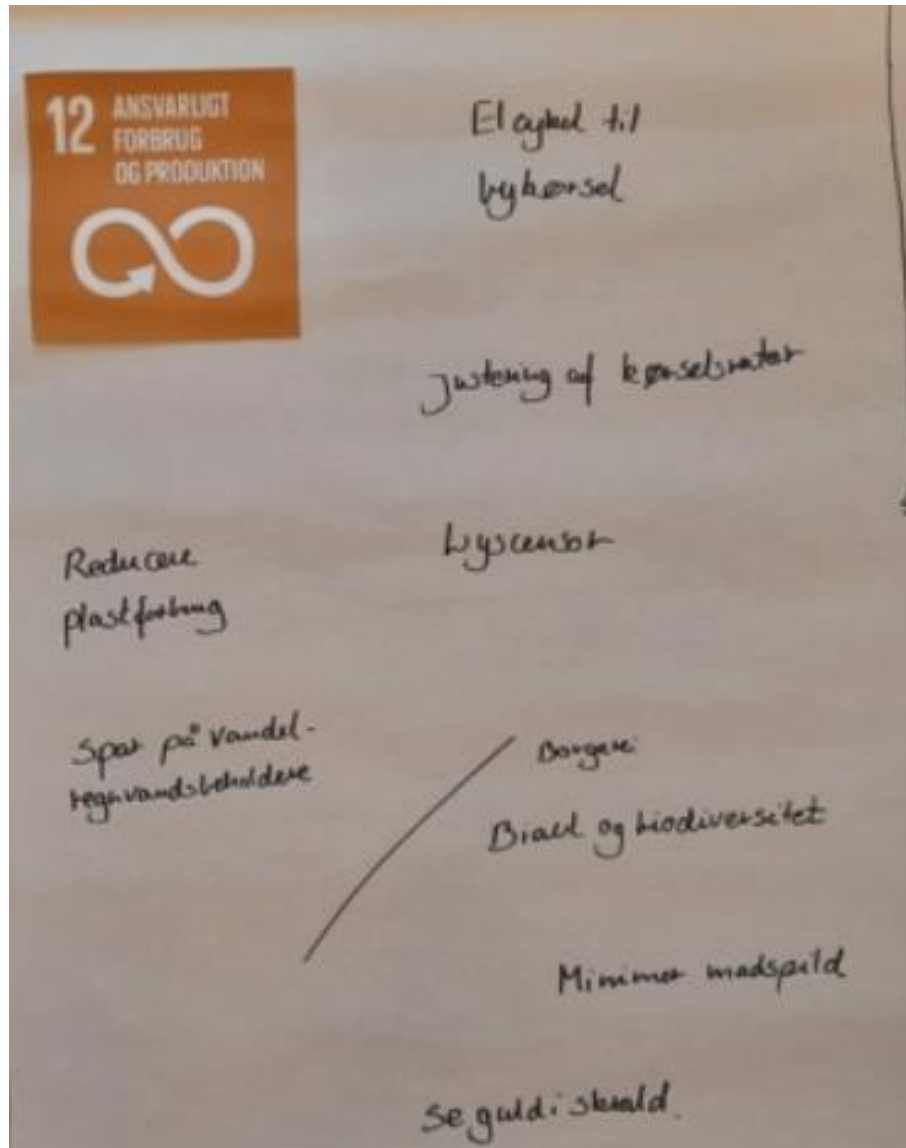


Figur 9

Under verdensmål 10 blev nogle af følgende emner berørt: etablering af et mere handicapvenligt miljø, temadage for borgere om demokrati, fælles kurser og læringsfællesskaber for både borgere og medarbejdere. Større lighed mellem døve og hørende medarbejdere samt fokus på at se forskellige kompetencer som en positiv ting (se figur 9).

### Verdensmål 12 Ansvarligt forbrug og produktion

Transport kom i fokus under verdensmål 12 bl.a. i form af justering af kørselsruter og brug af el-cykel til bykørsel (se figur 10).



Figur 10

Der var også fokus på brug af energi og naturressourcer. På borgersiden fremkom bl.a. ideen om biavl tilknyttet undervisning om biavl og biodiversitet.

### Verdensmål 17 Partnerskaber for handling

Verdensmål 17 er det verdensmål, der blev arbejdet mindst med. Således fremkom der blot én ide, der drejer sig om muligheden for at skabe interne partnerskaber på tværs af mindre enheder på CFD. Der har i strategiforløbet således ikke været arbejdet med dette verdensmål med fokus på eksterne partnerskaber.

## Cases

I vores opsamling for den første periode med strategiarbejde har vi talt med en række ledere. Et par cases fra Sociale Tilbud illustrerer igangværende strategitiltag, som der lokalt eller tværgående arbejdes aktivt med.

### **CFD Glostrup - Kulturzonen**

Verdensmål # 3, Sundhed og trivsel

Indsatsområde 1, Kerneydelsen og målgrupper. Udvikling af funktioner, ydelser og opgaver.

Ønsket fokus på sociale fællesskaber, ud af ensomhed.

Efter arbejdet med strategikassen nedsatte CFD Glostrup en arbejdsgruppe bestående af virksomhedsleder Jesper R. Ditlevsen og en række medarbejdere. De skabte i løbet af foråret 2022 et nyt tilbud "Kulturzonen", der i dag udbydes i Tilbudsportalen, bevilling – lov om social service §85 og §104.

Tilbuddet er et aktivitets- og samværstilbud til døve kvinder med ikke-vestlig baggrund. Tilbuddet er det eneste af sin slags i Danmark, og CFD Glostrup har indtil nu fået seks nye bevillinger. Man forventer i alt 10-12 bevillinger.

Arbejdsgruppen har arbejdet sammen med Lone Pallesen Suhr, Tværfagligt Team, Rådgivning, Viden og Udviklings Døvekonsulenter og CFD's kommunikationsafdeling.

Ud over et meningsgivende tilbud for en række borgere har CFD Glostrup oplevet dette udviklingsarbejde som meget motiverende og engagerende for medarbejderne.

### **Boligerne Oktobervej. Hus 26 – Handicapvenligt miljø i Hus 26**

Verdensmål # 10, Mindre ulighed

Ønsket fokus på handicapvenligt miljø i Hus 26, primært grundet en markant øgning i antal af borgere, der benytter kørestol.

Efter arbejdet med strategikassen nedsatte Hus 26 en arbejdsgruppe bestående af daglig leder Steffen Miyakoshi Munch-Jensen og en række medarbejdere. De har i sommeren 2022 og frem arbejdet med konkrete muligheder for en bedre indretning af botilbuddets fællesarealer, dette i samarbejde med en indretningsarkitekt. Vigtige fokuspunkter i projektet er mobilitet, afskærmning, kørestolsvenligt miljø, køkkenmøbler. Pt. arbejdes med økonomi og tidsplan.

## **Rådgivning, Viden og Udvikling, Videns- og udviklingsenheden**

### **Nyt projekt om ulighed i høretab**

Med midler (200.000 kr.) fra Jascha Fonden har CFD Rådgivning, Viden og Udvikling og Center for Sundhedsfaglig Forskning (UCSF) indgået partnerskab om et projekt, der skal undersøge, hvornår et høretab bliver til et høreproblem set ud fra den enkeltes perspektiv.

Projektet består af et litteraturstudie, en forskningsartikel samt interviews med borgere og fagpersoner, der samlet skal munde ud i materiale og udvikling af et screeningsredskab, der kan anvendes til at finde frem til personer med behov for yderligere støtte og rådgivning, selvom de har modtaget høreteknisk behandling. Materiale og screeningsredskab skal samlet bidrage til optimering af den rådgivning, der i dag gives til borgerne.

I relation til ovenstående arbejde har Videns- og udviklingsenheden på nuværende tidspunkt udgivet en artikelserie om unge og høretab. Se alle fem artikler på [cfd.dk](http://cfd.dk)

### **Tværgående projekt**

#### **Projekt i Rwanda**

CFD har oprettet et samarbejde med Rwandas døveforbund (RNUD) og to kooperativer for døve i hovedstaden, Kigali. Formålet er at understøtte et eller flere beskæftigelsestilbud for døve i Rwanda, styrke kooperativerne og gøre dem mere bæredygtige

Konkret undervises i fremstilling af nye produkter, hvoraf nogle skabes i et fællesskab mellem kvinderne i Rwanda og brugerne på dagtilbuddene i CFD. Der undervises bl.a. i, hvordan man forbedrer sine muligheder for at afsætte sine varer til et bredere marked, og hvordan man udvikler visioner og lægger budgetter, så visionerne kan realiseres.

Samtidig har CFD lagt en stor ordre hos de to kooperativer og bestilt produktion af årets julegaver 2022 til alle CFD's medarbejdere.

Læs mere på [cfd.dk](http://cfd.dk)

### **Opsamlende bemærkninger**

Det er vores klare oplevelse, at strategikassen har formået at udbrede viden om strategiplanen og hive en centralt udformet plan ned på jorden og gjort den forståelig og levende for alle i organisationen. Samtidig har kassen såvel som den proces, den lægger op til, virket motiverende og engagerende på ledere og medarbejdere. Nye tiltag og idéer er kommet til som følge af arbejdet med kassen og dens indhold. Ligesom et vedvarende fokus på FN's verdensmål for bæredygtighed meget tydeligt er blevet præsent i CFD.

Samtidig med den ros, vi fra alle sider har modtaget i forbindelse med procesfaciliteringen, har vi mødt en virkelig stor interesse og glæde ved at arbejde med udvikling og strategiske visioner i direkte tilknytning til både kerneydelsen og borgerne samt medarbejdernes arbejdsliv.

Strategiarbejdet fortsætter nu på hhv. Sociale Tilbud, Rådgivning, Viden og Udvikling samt i stabsfunktionerne. Flere steder er idéerne allerede udmøntet til konkrete tiltag og projekter, andre steder er idéerne ved at blive kvalificeret. Rådgivning, Viden og Udvikling er i efteråret 2022 begyndt på en anden runde med valg af verdensmål, indsatsområder og idégenerering.