



Effektiviseringer i et 80 årigt perspektiv

# LANDSBYEN SØLUND ANNO 2016



# Historisk rids – 81 år

**1935: En anstalt (med fast forsyning)**

**2016: En landsby (på markedslignende vilkår)**

**Beboere: 550**  
**Personale: 100**

**Fra arbejde, opsyn og pleje til integreret pædagogisk støtte/udvikling og pleje/behandling**

**Beboere: 237**  
**Personale: 800 +/-**

8 – 10 beboere pr. rum  
Fælles toiletter og baderum

Egne lejligheder i mindre fælleshuse

Opdelte afdelinger:

Smal subspecialiseret målgruppe - svær udviklingshæmning – udviklingsalder ml 0 – 6 år

Børn, mænd og kvinder var adskilte

Voksne i aldersgruppen 18+

En bred blandet målgruppe

Bo- og levedællesskab med aktiviteter

Selvforsynende landbrug (beboerne arbejdede)

Sølund overgår til Skanderborg kommune 2007

Sølund hørte under staten – derefter Århus amt

# En by i byen.....en "stat i staten"

## Generelt:

- 25 hektar land med 14 separate boenheder
- Budget på ca. 230.000.000 kr.
- Beboere fra hele landet – p.t. 36 forskellige kommuner

## Understøttende funktioner:


- Administrationen (økonomi og indskrivning)
- Rengøring/udearealer
- Køkken
- Teknisk Afdeling
- Sundhedsteam: læge (ansat af Region Midt), tandlæge, sygeplejer, fysioterapeuter og psykiater


## Andre funktioner:

- ViSS.dk (videnscenter) sælger kurser og uddannelse.
- VISO leverandør
- Møde- og hotelfaciliteter
  - Ajstruplund – en feriekoloni ved have
  - Netværkssamarbejde med Dansk Røde kors (besøgsvenner), Sølund Musikfestival og SmukFest



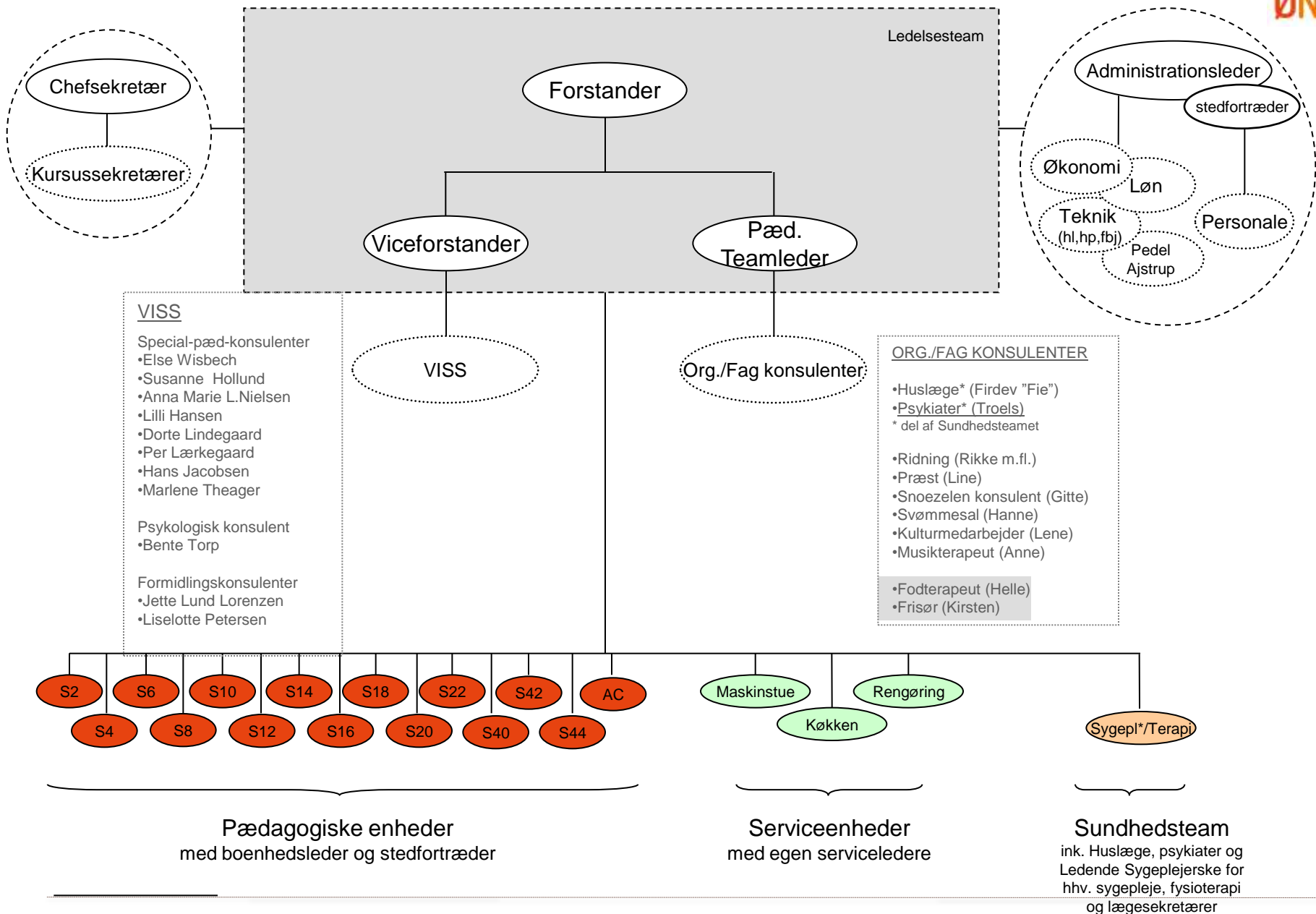
# Fra Godt til Bedre i et HR perspektiv

Fra 2010 – 2016  budgettet reguleret med 16 % (ca. 40 mio. kr)

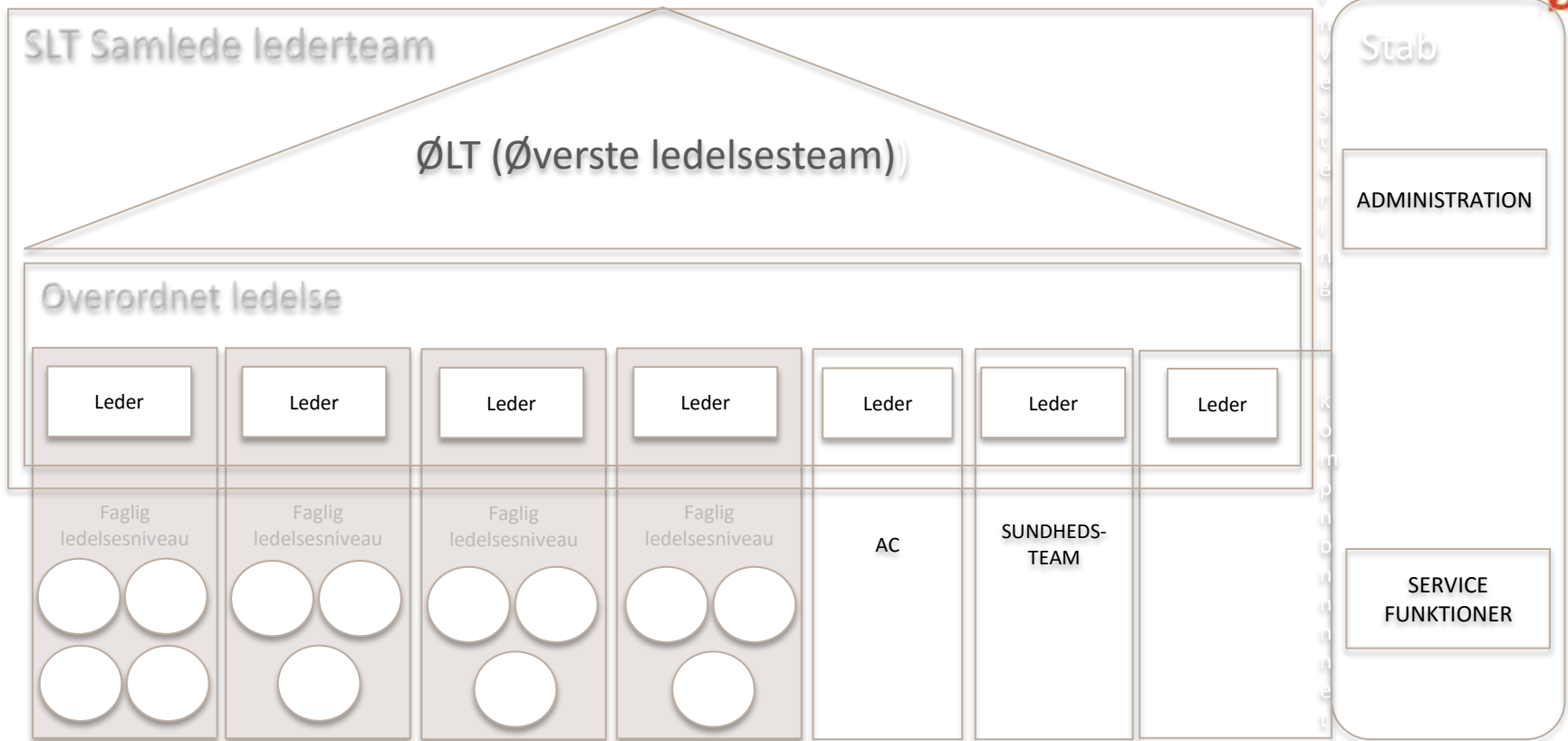
2015 -  kapacitetstilpasning på 22 pladser

- beslutningsprocesser
- Organisationsforståelse

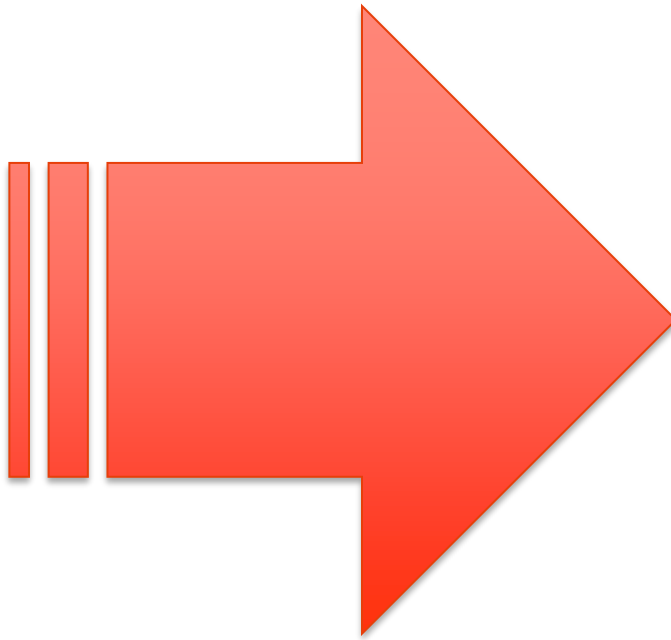




# Organisering Landsbyen Sølund



# At kende og forstå sin organisation



Investering i  
kompetenceudvikling  
hvor hovedtemaet har  
været forståelse og  
accept af nye  
beslutningsprocesser

# Udvikling der kalder på HR

- DISC profil analyse (Hvor er vi stærke, hvor er vi udfordret når vi skal flytte os)
  - Lederudviklingsforløb (afgive suveræniteten til fællesskabet)
  - Udvikling af LMU (det arbejdende LMU)
  - Kulturforandring (fra værdier til ønskværdige handlinger)
  - Masterplan 2020 – mission – vision
- 
- kompetencer
- roller
- opgaver
- organisationsforståelse
- ny "verdensforståelse"