

Bilag 1 – projektbeskrivelse for det faglige udviklingsprojekt på handicapområdet

Baggrund

I forlængelse af mediekritikken af forhold på et botilbud for psykisk udviklingshæmmede i februar 2007 besluttede Socialudvalget, at der skal iværksættes en række udviklingsinitiativer på forvaltningens dag- og botilbud for handicappede. Der blev afsat 2,0 mio. kr. til udviklingsinitiativerne.

Udviklingsinitiativerne gennemføres i form af et fagligt udviklingsprojekt, som udmøntes i følgende 6 delprojekter:

1. Faglighed, kompetenceudvikling og efteruddannelse
2. Udvikling af holdninger og værdier samt pædagogisk praksis
3. Rekruttering og introduktion
4. Arbejdets organisering
5. Ledelsesudvikling
6. Pårørende- og brugerinddragelse

Der er siden februar blevet gennemført en længerevarende proces med inddragelse af medarbejdere, ledere, faglige organisationer mv. med henblik på at drøfte udfordringer, problemstillinger, behov og konkrete initiativer til det faglige udviklingsprojekt. Indholdet i den endelige projektbeskrivelse er således baseret på:

- Indstilling fra Socialforvaltningen til Socialudvalget med forslag til konkrete aktiviteter. Indstillingen blev tiltrådt d. 7. marts 2007
- Medlemsforslag fra Thor Grønlykke, Jens Nielsen og Lars Rasmussen om tiltag til forbedringer af forholdene på kommunens bo- og dagtilbud. Forslaget blev tiltrådt d. 7. marts 2007
- Fokusgruppeinterviews med ca. 40 medarbejdere fra forvaltningens bo- og dagtilbud for handicappede
- Temadag for den samlede forstandergruppe med oplæg fra LEV, LFS, SOF og med drøftelser om behov og konkrete initiativer. Temadagen fandt sted d. 3. maj 2007.
- Konference for ledere, medarbejdere, faglige organisationer, LEV mv. Socialudvalget var vært ved konferencen hvor forskellige vinkler blev belyst og konkrete initiativer blev drøftet. Konferencen blev afholdt d. 25. juni 2007.

Med det faglige udviklingsprojekt iværksættes og gennemføres i 2007 en række konkrete aktiviteter. Det faglige udviklingsprojekt og de konkrete aktiviteter betragtes som grundstenen og starten på en fremadrettet proces, hvor der videre arbejdes med udvikling af området, udviklingen af attraktive arbejdspladser, udvikling af den faglige kvalitet mv. Den videre proces afhænger dog af, at der fremadrettet afsættes midler hertil.

De samlede formål med projektet er:

- At styrke den faglige viden på tilbuddene om brugergruppen og om pædagogiske metoder, så ledere og medarbejdere er bedre rustet til at håndtere hverdagens små og store udfordringer
- At styrke det enkelte tilbud som en værdibaseret arbejdsplads, hvor der hersker en grundlæggende respekt for brugerne og hvor der er en fortløbende dialog om, hvordan værdierne udmøntes i praksis
- At skabe et godt arbejdsmiljø og de bedste rammer for rekruttering og fastholdelse af kvalificeret personale

- At udvikle de enkelte tilbud som attraktive arbejdspladser, hvor man kan opbygge en faglig stolthed og hvor der er gode udviklingsmuligheder for medarbejderne som helhed og for den enkelte
- At sikre, at der på det enkelte tilbud er veletablerede systemer, der skaber sikkerhed for, at retningslinierne for medicinering og magtanvendelse kendes og overholdes af den enkelte medarbejder
- At sikre, at der hersker en løbende og tillidsfuld dialog mellem tilbudenes ledere og medarbejdere, brugerne og de pårørende

Organisering og gennemførelse af det faglige udviklingsprojekt

Den primære del af aktiviteterne planlægges gennemført i anden halvdel af 2007. Nogle aktiviteter må dog forventes at strække sig ind i 2008. Tidsperspektivet for hvert af de seks delprojekter er anført i beskrivelserne af delprojekterne.

Det faglige udviklingsprojekt gennemføres i samarbejde mellem MR Handicap og Personale og Organisation.

Til hvert af de seks delprojekter er desuden knyttet tre forstandere som sparringspartnere. Disse inddrages løbende i udviklingen og gennemførelsen af projekterne. Derudover er LEV og LFS løbende blevet inddraget som sparringspartnere i arbejdet med projektet. Et samarbejde som fortsætter i implementeringsfasen.

Beskrivelse af det konkrete indhold i de seks delprojekter

1. Faglighed, kompetenceudvikling og efteruddannelse

Der er fremkommet mange ønsker og input i forhold til delprojektet omkring faglighed. Som en start på en langsigtet proces handler det om at sikre, at alle ansatte besidder den nødvendige viden for at kunne håndtere det daglige arbejde. Og endnu vigtigere, at der sættes en proces i gang som sikrer, at alle medarbejdere lærer kontinuerligt at reflektere over egen praksis. På længere sigt, skal der arbejdes mere fokuseret med længere uddannelsesforløb, AMU kurser mv.

På den baggrund sættes der i dette delprojekt, i første omgang, to aktiviteter i værk, nemlig gennemførelse af en række kursusaktiviteter og uddannelse af faglige nøglepersoner.

Kursusaktiviteter

Der udarbejdes et kursuskatalog med en række kurser, som afvikles i efteråret 2007. Der skal udbydes kurser i:

- Kommunikationsteknikker, herunder anerkendende og konfliktforebyggende kommunikation
- Medicinering
- Vold, konflikter og magtanvendelse
- Refleksion over egen rolle og de pædagogiske processer der opstår i samspillet mellem brugerne og det pædagogiske personale
- Handleplaner

- Etik, værdier og holdninger
- Kollegial supervision
- Mødeledelse og det effektive møde
- Kurser i specialområder, som f.eks. autisme
- Kursus for vikarer (1-2 dages varighed hvor der undervises i de mest relevante ting som f.eks. kommunikation, brugergruppen mv.)

Kurserne henvender sig til alle medarbejdere på forvaltningens bo - og dagtilbud for handicappede. Det er således op til den enkelte forstander, i samråd med den enkelte medarbejder og gennem bl.a. MUS, at vurdere, hvad den enkelte medarbejder har brug for undervisning i. Dermed undgås det, at medarbejdere som allerede kender til et område skal undervises i det igen.

Undervisningen på kurserne forestås af interne ressourcepersoner, som f.eks. forstandere, personer som besidder specialviden mv. samt eksterne undervisere.

Uddannelse af faglige nøglepersoner

Der skal uddannes en række faglige nøglepersoner, således at der, afhængigt af den enkelte arbejdsplads' størrelse, er én til to nøglepersoner på hver arbejdsplads. Nøglepersonerne skal understøtte den faglige udvikling på arbejdspladserne og skal fungere som ressource- og sparringspartnere for de øvrige kollegaer i det daglige arbejde. Derudover skal de, i samspil med lederen, medvirke til at sikre, at det faglige niveau på arbejdspladsen er tilstrækkeligt og at alle på arbejdspladsen har en grundlæggende forståelse for målgruppen mv.

Konkret udpeges én til to personer på hver arbejdsplads, som gennemgår et intensivt kursusforløb. Den enkelte forstander udpeger – i samråd med personalet - den eller de personer, der skal fungere som nøglepersoner. I de fleste tilfælde forventes der dog at være tale om souschefer, afdelingsledere, teamledere mv. og dermed de personer, som i forvejen ofte fungerer som sparringspartnere, men som omvendt mangler decideret træning og input i forhold til denne rolle.

I kursusforløbet skal nøglepersonerne både have input i forhold til faglige elementer, såsom brugerkendskab, neuropsykologi, kommunikationsteknikker mv. Og input i forhold til hvordan man fungerer som sparringspartner, hvordan man hjælper en kollega i en konfliktfyldt situation mv.

I forlængelse af kursusforløbet dannes et netværk for nøglepersonerne, så de fortsat kan sparre med hinanden, udveksle erfaringer mv. Dermed skal netværket også virke som en katalysator for videndeling og være et netværk, hvis kompetencer forvaltningens dag- og botilbud for handicappede generelt kan trække på.

Tidsperspektiv

De skitserede kursusaktiviteter planlægges og gennemføres i efteråret 2007.

Uddannelsen af faglige nøglepersoner gennemføres ligeledes i efteråret 2007, mens netværksaktiviteterne planlægges at fortsætte. Det vil desuden være relevant fremover løbende at uddanne de faglige nøglepersoner. Dette afhænger dog af, at der fremadrettet afsættes midler hertil.

Økonomi

Der anvendes 600.000 kr. til dette delprojekt, herunder 250.000 kr. til kursusaktiviteter og 350.000 til uddannelse af faglige nøglepersoner og etablering af netværk. Der vil desuden blive arbejdet med at benytte mulighederne for kursusaktiviteter og vikardækning i AMU systemet.

2. Udvikling af holdninger og værdier samt pædagogisk praksis

Det er vigtigt, at der på alle forvaltningens bo- og dagtilbud for handicappede foregår en løbende dialog om etik, holdninger og værdier og at indholdet i dialogen omsættes til praksis og forankres i hverdagen. Dialogen skal derfor skydes i gang gennem dette delprojekt og den fortsatte dialog skal sikres. I denne proces er det samtidig afgørende, at alle medarbejdere på de enkelte arbejdspladser inddrages og er med til at definere de handlinger, der skal styrke den etiske omgang med brugerne mv.

Derfor iværksættes en proces, hvor der først udarbejdes et fælles etisk kodeks for alle dag- og botilbud for handicappede i Socialforvaltningen og hvor der efterfølgende arbejdes med implementering og fundering af kodekset i praksis på de enkelte arbejdspladser.

Formulering af et fælles etisk kodeks

For at sikre et fælles udgangspunkt og en fælles referenceramme udarbejdes et etisk kodeks, som er gældende for alle forvaltningens dag- og botilbud for handicappede. Kodekset skal tage udgangspunkt i Københavns Kommunes værdigrundlag samt Servicelovens intentioner og skal afspejle skrevne som uskrevne principper for mødet med den udviklingshæmmede borger.

Med henblik på udarbejdelse af kodekset afholdes et to dages seminar, hvor en til to medarbejdere fra hver enhed samt repræsentanter fra centralforvaltningen deltager. Deltagerne på seminaret skal på de to dage udvikle og formulere det etiske kodeks, således at der ved seminariets afslutning foreligger et færdigt produkt.

Seminaret startes med nogle oplæg som skal give inspiration til arbejdet. Det kan f.eks. handle om oplæg fra LEV og LFS, som fortæller om deres forventninger mv. Seminaret og processen med formuleringen af kodekset styres af eksterne konsulenter.

Implementering og fundering i praksis

Når det fælles etiske kodeks er udarbejdet skal det bearbejdes, omsættes og konkretiseres på alle arbejdspladser – Hvad betyder kodekset her hos os, hvilke handlinger kræver det af os, hvad skal ændres og justeres her hos os osv. Det er vigtigt, at alle medarbejdere på den enkelte arbejdsplads deltager i denne del af processen, således at dialogen og kodekset bliver vedkommende for alle. På baggrund af konkretiseringen på arbejdspladsen udarbejder den enkelte arbejdsplads en beskrivelse af, hvordan der på netop denne arbejdsplads arbejdes med kodekset mv.

Den eller de medarbejdere der har deltaget i formuleringen af kodekset kan naturligt fungere som tovholdere på den arbejdspladsbaserede proces.

I forlængelse af konkretiseringen af kodekset kan det overvejes at afholde en række debatdage eller ”klyngemøder” for sammenlignelige arbejdspladser, hvor medarbejdere og ledere kan reflektere, debattere og inspirere hinanden i forhold til arbejdet med kodekset.

Videndeling og udveksling af erfaringer

Når alle arbejdspladser har arbejdet med konkretiseringen og udmøntningen af kodekset samt har udfærdiget en beskrivelse samles alle beskrivelserne til et samlet "etisk kodeks i praksis". De samlede beskrivelser kan enten trykkes i samlet form eller de kan lægges på internettet. De samlede beskrivelser kan bruges til f.eks. faglig udveksling, videndeling, til inspiration for studerende i forbindelse med f.eks. rekruttering, til pårørende mv.

Tidsperspektiv

Seminaret, hvor det fælles etiske kodeks formuleres, afholdes i efteråret 2007. Den efterfølgende implementering og konkretisering på de enkelte arbejdspladser finder ligeledes sted i efteråret 2007. Sidstnævnte må dog, på nogle arbejdspladser, forventes at fortsætte ind i 2008 lige såvel som, at samlingen af beskrivelser mv. først vil være færdig i 2008.

Økonomi

Der anvendes 300.000 kr. til dette delprojekt. Midlerne anvendes til afholdelse af det 2 dages seminar, hvor kodekset skal formuleres, ekstern konsulentbistand mv.

3. Rekruttering og introduktion

Det er generelt vanskeligt at rekruttere tilstrækkeligt med personale til forvaltningens bo- og dagtilbud for handicappede, hvorfor der er behov for en målrettet indsats i forhold til rekruttering. En indsats der skal sikre, at vi fremadrettet kan rekruttere velkvalificeret personale og at vi rekrutterer medarbejdere, som bedst muligt matcher de kompetencebehov der er på de enkelte arbejdspladser. Samtidig skal der sættes fokus på introduktion af nye medarbejdere. Det skal sikres, at nyansatte introduceres grundigt til arbejdet og at de får den viden, der er nødvendig for at kunne bestride det job de er ansat til tilfredsstillende. Derfor iværksættes i det faglige udviklingsprojekt en række initiativer i forhold til rekruttering og der udvikles et fælles introduktionsforløb for alle nyansatte.

Tiltag i forhold til rekruttering

- Med henblik på at opnå viden, som kan bruges målrettet i arbejdet med rekruttering gennemføres to undersøgelser (undersøgelserne gennemføres af Projektkontoret):
 - o En undersøgelse af, hvad de studerende lægger vægt på i forhold til valget af specialisering
 - o En undersøgelse af, hvad medarbejderne lægger vægt på i arbejdet med handicappede
- Der skal iværksættes en offensiv indsats på seminarierne, hvor det tydeliggøres hvilke muligheder der i Socialforvaltningen mv. Med indsatsen afholdes bl.a. et åbent-hus arrangement, hvor studerende kan få lejlighed til at stifte nærmere bekendtskab med Socialforvaltningen som arbejdsplads og se hvilke muligheder, faglige udfordringer mv. der er på forvaltningens bo- og dagtilbud for handicappede. Derudover udarbejdes en folder om, hvem vi er, hvad vi kan tilbyde mv.
- Afholdelse af møde med seminarierne og evt. Frederiksberg Kommune om, hvordan vi som arbejdsplads kan få en mere fremtrædende rolle på seminarierne, hvordan vi kan tiltrække praktikanter og hvad det er for overvejelser seminarierne gør sig i forhold til de studerendes valg af speciale mv. Derudover kan der nedsættes en gruppe bestående af nogle forstandere og

repræsentanter fra centralforvaltningen, som løbende holder møder med seminarierne om, hvad vi forventer af de studerende, hvad der undervises i på seminarierne mv.

- Erfaringer viser, at studerende der har været i praktik indenfor handicapområdet har tendens til at søge job indenfor området efter endt uddannelse. Det forudsætter dog, at de studerende oplever et godt og udbytterigt praktikforløb. For at understøtte dette uddannes en række praktikvejledere på forvaltningens bo- og dagtilbud for handicappede.

Fælles introduktionsforløb

Det fælles introduktionsforløb afvikles tre gange årligt. Hvert forløb strækker sig over ca. tre måneder og består i en vekselvirkning mellem arbejdspladsbaseret introduktion og central introduktion. Introduktionsforløbet retter sig mod alt pædagogisk personale og plejepersonale (uddannet såvel som uuddannet).

I introduktionsforløbet vil der være forskellig kursusaktivitet mv. og undervisningen forestås af interne ressourcepersoner, som f.eks. forstandere, personer som besidder specialviden mv. samt eksterne undervisere. Der vil i forløbet blive lagt vægt på, at deltagerne får mulighed for at bruge det lærte i praksis og reflektere over dette inden de igen vender tilbage til næste del af introduktionsforløbet. På den måde vil deltagerne også få mulighed for at drøfte oplevelser, indsigter mv. med de øvrige deltagere på holdet fra gang til gang.

Introduktionsforløbet skal bl.a. indeholde:

- Etik, værdier og holdninger (indholdet i dette punkt skal spænde over hele forløbet og fungere som paraply)
- Introduktion til brugergruppen
- Introduktion til de relevante dele af Serviceloven og Retssikkerhedsloven
- Regler og procedurer for medicinering
- Regler og procedurer i forhold til magtanvendelse
- Brugerindflydelse
- Kommunikation
- Introduktion til forvaltningen
- Besøg i MR Handicap og på nogle bo- og dagtilbud
- Besøg af en pårørende

Eftersom introduktionen, af praktiske årsager, for langt størstedelens vedkommende starter på arbejdspladsen opstilles følgende fire minimumskrav til, hvad medarbejderne *skal* introduceres til fra første dag på arbejdspladsen:

- Regler, procedurer og etik i forbindelse med medicinering
- Regler, procedurer og etik i forbindelse med magtanvendelse
- Brugergruppen generelt
- Handleplanerne for de brugere de nyansatte skal arbejde med

Med henblik på minimumskravene vil der vil blive iværksat en proces, hvor repræsentanter fra forvaltningens bo- og dagtilbud skal udarbejde et fælles og ensartet koncept for, hvad den arbejdspladsbaserede introduktion skal indeholde. Dermed sikres det, at det er de samme regler der spilles efter alle steder og at konceptet baseres på de gode erfaringer der allerede er på mange af forvaltningens tilbud.

Tidsperspektiv

Det første introduktionsforløb planlægges gennemført i efteråret 2007. Planen er, som beskrevet, at introduktionsforløbene skal fortsætte med en fast frekvens tre gange årligt. Dette afhænger dog af, at der fremadrettet afsættes midler hertil.

Hvad angår aktiviteterne i forhold til rekruttering påbegyndes de i efteråret 2007, men nogle af dem må forventes at fortsætte ind i 2008. Eksempelvis gennemføres de to undersøgelser i efteråret og der afholdes åbent-hus arrangement, men samarbejdet og mødeaktiviteten med seminarerne påregnes at fortsættes i 2008.

Økonomi

Der anvendes 600.000 kr. til dette delprojekt, herunder 200.000 til det fælles introduktionsforløb, 200.000 til uddannelse af praktikvejledere og 200.000 til de to undersøgelser, åbent-hus arrangement og udarbejdelse af pjece.

4. Arbejdets organisering

Med delprojektet "Arbejdets organisering" handler det i første omgang om at afdække muligheder for en eventuel fremtidig anderledes organisering mv. Derfor nedsættes en arbejdsgruppe, som skal arbejde med muligheder og behov for ændringer i arbejdets organisering. Derudover afholdes en række temadage for medarbejdere og ledere fra hele området om specifikke og relevante emner.

Arbejdsgruppe

Der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra forstandergruppen, nogle medarbejdere fra forvaltningens bo- og dagtilbud og MR Handicap samt LFS. Arbejdsgruppen skal bl.a. arbejde med følgende emner:

- Undersøge mulighederne for ressourcenattevagter
- Undersøge behov og muligheder for anderledes arbejdstidstilrettelæggelse
- Afdække om der generelt opstår uhensigtsmæssige arbejdsrutiner med den nuværende organisering
- Muligheden for at arbejde med rokering (både internt på arbejdspladserne og imellem)
- Hvordan kan tværfagligheden udnyttes bedre
- Hvordan kan vi balancere samspillet mellem faglærte og ufaglærte
- Hvordan vikarer og nattevagter inddrages i det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen
- Model for udarbejdelse og implementering af individuelle handleplaner
- Hvordan kan supervision forankres fast i organiseringen og måden at arbejde på

Temadage for ledere og medarbejdere

På baggrund af arbejdsgruppens arbejde og de resultater arbejdsgruppen løbende kommer frem til afholdes en række temadage for ledere og medarbejdere. Temadagene vil typisk omhandle specifikke emner og vil derfor, afhængigt af emnet, henvende sig til forskellige faggrupper, typer af medarbejdere, specialområder mv.

På temadagene inddrages såvel interne som eksterne resourcepersoner, afhængigt af emnet. Samtidig vil der blive lagt vægt på dialog og drøftelser, således at deltagerne får mulighed for at drøfte det pågældende emne, problemstillinger mv. med kollegaer fra andre arbejdspladser.

Følgende er eksempler på emner, som kan behandles på temadage:

- Hvordan undgås det, at enkelte arbejdsfællesskaber lukker sig om sig selv
- Hvordan kan teamarbejdet kvalificeres på den enkelte arbejdsplads
- Etik, holdninger og værdier
- Hvordan kan kommunikation bruges som et konfliktforebyggende redskab i hverdagen

Tidsperspektiv

Arbejdsgruppen påbegynder arbejdet hurtigst muligt, men må også forventes at arbejde videre ind i 2008. Når arbejdsgruppen begynder at producere resultater vil der blive afholdt temadage for medarbejdere og ledere.

Økonomi

Der anvendes 100.000 til dette delprojekt. Midlerne anvendes primært til afholdelse af temadage.

5. Ledelsesudvikling

Det planlægges i øjeblikket at iværksætte et større lederudviklingsprojekt på tværs af hele Socialforvaltningen. Projektet opstartes i løbet af efteråret 2007. For ikke at lægge for mange ting oveni hinanden og risikere parallelforløb, som ikke hænger sammen iværksættes der derfor, i første omgang, begrænsede lederudviklingsaktiviteter i dette projekt.

I forhold til ledelsesudvikling er der, i den gennemførte proces, bl.a. fremkommet et behov for at drøfte ledelsesmæssige visioner forstanderne imellem og generelt at få sat nogle ledelsesmæssige problemstillinger og temaer på dagsordenen. Forstandergruppen afholder selv et lederseminar d. 27. september 2007. I forlængelse heraf vil der i slutningen af efteråret blive afholdt et fagligt ledelsesseminar for hele forstandergruppen.

På ledelsesseminaret skal der, med inddragelse af eksterne ressourcepersoner, workshops mv., sættes fokus på emner som:

- Specifikke ledelsesmæssige problemstillinger på handicapområdet
- Strategisk ledelse
- Nærværende ledelse
- Hvad er synlig ledelse
- Hvordan agerer man som leder i et krydspres
- Hvordan omsætter man som leder værdier i praksis i hverdagen
- Hvordan kan supervision indarbejdes som fast praksis på dag- og botilbud
- Vigtigheden af at gå forrest som leder og fungere som motivator overfor medarbejderne
- Hvordan kan der arbejdes med udvikling af kvaliteten på området
- Hvordan MR Handicap kan understøtte den enkelte leder og hvad det er for støtte mv. lederne har brug for fra MR Handicap

Planlægningen af ledelsesseminaret vil foregå i tæt samarbejde med repræsentanter fra forstandergruppen, for dermed at sikre, at de emner der sættes på dagsordenen er relevante mv.

Tidsperspektiv

Ledelsesseminaret afholdes i slutningen af 2007.

Økonomi

Der anvendes 100.000 kr. til afvikling af det faglige ledelsesseminar i slutningen af året.

6. Bruger- og pårørendeinddragelse

Der skal formuleres en fælles politik for bruger- og pårørendeinddragelse for Handicapområdet i Københavns Kommune. Politikken skal udvikles igennem en dialog mellem relevante interessenter på området, først og fremmest brugerne og de pårørende og ledere og medarbejdere på området. Politikken skal vedtages i Socialudvalget og siden gennemføres i de enkelte tilbud i kommunen.

Det er afgørende, at der sikres ejerskab blandt interessenterne til det forslag til politik, der forelægges Socialudvalget til godkendelse. På den måde sikres at den viden, interessenterne har om de konkrete problemstillinger, drøftes i forbindelse med udarbejdelse af politikken. Samtidig skabes det bedst mulige grundlag for, at man går fælles ind i implementering af politikens værdier og målsætninger.

Der nedsættes derfor en referencegruppe, der løbende skal drøfte udkast til politikken. Referencegruppen skal have deltagelse fra LEV/DSI, Udviklingshæmmedes landsforbund, Ledere fra tilbud i Københavns Kommune, LFS/medarbejdere eller tillidsfolk.

I den hidtidige proces med dialog med pårørende og ledere og medarbejdere på området er der defineret flg. spørgsmål, som skal drøftes i forbindelse med udformningen af en fælles politik:

- Hvornår skal brugerne tale deres egen sag, og hvornår skal de pårørende ind og tale for brugerne?
- Skal der etableres bruger- eller pårønderåd på de enkelte tilbud og hvad skal de i givet fald beskæftige sig med?
- Hvordan sikres de pårørende løbende og fyldestgørende information om tilbuddets indhold, dagligdagen mv.?
- Hvordan kan pårørende inddrages i arbejdet på tilbuddene, og hvordan kan de bidrage til udviklingen af tilbuddene?
- Hvordan sikres det, at pårørende har adgang til at ytre sig om form og indhold af tilbuddet, også dér hvor der er kritik?
- Hvordan skabes det bedste grundlag for, at brugerne og de pårørende får forståelse for de faglige prioriteringer og valg, der må træffes i dagligdagen?

Politikken vil blive udformet på baggrund af eksisterende politikker fra tilbud i Københavns Kommune, men også fra andre kommuner. Der vil i løbet af efteråret blive gennemført forskellige aktiviteter, der skal sikre bred dialog som grundlag for formuleringen af de overordnede værdier og målsætninger i politikken, bl.a. fokusgruppe interview med brugere, pårørende og medarbejdere og et seminar hvor politikens enkeltelementer drøftes mellem de relevante interessenter.

Tidsperspektiv

Det er målet at politikken forelægges til politisk vedtagelse inden udgangen af 2007, og at der tages skridt til implementering i løbet af 2008. Socialudvalget vil herefter kunne forelægges en første evaluering af implementeringen primo 2009.

Økonomi

Det vil være nødvendigt at tilknytte ekstern konsulent til projektet med udformning af en bruger- og pårørendepolitik. Derudover skal der afsættes ressourcer til afholdelse af seminar mv. I alt ca. 250.000 kr.

Økonomi for det samlede projekt

Socialudvalget besluttede d. 7. marts, at der i alt anvendes 2,0 mio. kr. til det faglige udviklingsprojekt. Konkret overføres 1,8 mio. kr., som var hensat til indsatsområdet ”Revitalisering af det sociale arbejde” i Kompetenceudviklingspuljen til det faglige udviklingsprojekt. De resterende midler på kr. 0,2 mio. tilvejebringes ved midler afsat til ledelsesudvikling i budget 2007.

Jf. ovenstående beskrivelser anvendes de afsatte midler efter følgende fordeling:

Aktiviteter	Fordeling af midler
Faglighed, kompetenceudvikling og efteruddannelse	600.000
Udvikling af holdninger og værdier samt pædagogisk praksis	300.000
Rekruttering og introduktion	600.000
Arbejdets organisering	100.000
Ledelsesudvikling	100.000
Pårørende- og brugerinddragelse	250.000
Afholdelse af fokusgruppeinterviews, temadage, konference mv.	50.000
I alt	2.000.000

Den fremadrettede proces og fremadrettede tiltag

Ovenstående aktiviteter skal, som beskrevet danne fundamentet for en videre proces. På baggrund af de mange input, der er kommet, bør der i den videre proces bl.a. fokuseres på:

- Systematisk brug af CVU og AMU og de muligheder der her ligger for kursus- og efteruddannelsesforløb. Herunder:
 - o Etablering af et fast medhjælperkursus
 - o Opkvalificeringsforløb for erfarne medarbejdere – både uddannede og uuddannede
 - o Etablering af et fast kursusforløb for vikarer
- Synliggørelse af, hvor medarbejdere kan henvende sig med oplevede problemstillinger på arbejdspladsen, som de ikke ønsker at gå til egen leder, kollegaer eller TR med. SOF og LFS samarbejder om dette punkt, for dermed i fællesskab at finde frem til nogle aftaler om, hvordan sådanne situationer skal håndteres mv.
- Etablering af et koordinerende organ, som forankres centralt men som består af repræsentanter fra forstandergruppen. Organet skal fokusere på uddannelse og skal f.eks. samle og koordinere behov for kurser og uddannelse således at man i højere grad kan udnytte muligheden for at arrangere interne kurser med eksterne undervisere til en billigere pris, end hvis den enkelte arbejdsplads køber kursuspladser ude i byen.