



Dato: 9.02.06

Sagsnr.: 287608

Dok.nr.: 1754528

Til Hovedsamarbejdsudvalget

Proces- og tidsplan for målgruppeafklaring og fremtidig teamorganisering.

SAGSBESKRIVELSE

Dette notat beskriver fortsættelse af den proces, der skal lede frem til en samlet beskrivelse af den nye socialforvaltning.

Proces

I slutningen af året 2005 påbegyndtes drøftelserne med lokalcentercheferne om den fremtidige organisering og målgruppeinddeling i den nye socialforvaltning. I løbet af 1. kvartal 2006 bredes denne drøftelse ud til at involvere teamcheferne, institutionschefer, HSU/ASU og medarbejderne.

Indstilling til beslutning om fremtidig organisering vil efter planen være klar til forelæggelse for direktionen ultimo maj 2006. Se tidsplan, bilag 1.

Processen igangsættes ved at MR-cheferne på baggrund af allerede afholdte drøftelser med direktionen udarbejder forslag til målgruppeinddeling og organisering indenfor eget MR-område. Fordele og ulemper ved forskellige modeller skitseres. Disse forslag danner efterfølgende *den ramme*, som skal belyses og konkretiseres i drøftelser med chefer og medarbejdere i SOF.

Teamcheferne

Drøftelserne med teamcheferne vil finde sted indenfor søjlerne: børneområdet, voksenområdet og handicapområdet. Med hensyn til misbrugsområdet har K 07 allerede igangsat det forandringsprojekt, der skal lede frem til en ny organisering af misbrugsområdet. Det vurderes at området derfor ikke har brug for en selvstændig drøftelse på linie med de andre områder, men at det er vigtigt at misbrugsområdet er repræsenteret, når der drøftes målgrupper indenfor voksenområdet.

HSU/ASU

HSU får forelagt MR-chefernes rammeforslag til drøftelse parallelt med at drøftelserne med teamcheferne pågår. Forslaget behandles tillige i de lokale overgangs-ASU og deres svar indgår i den afsluttende drøftelse i HSU, hvor det samlede reviderede oplæg behandles.

Medarbejderne

Medarbejderne involveres derudover mere direkte i processen via lokale drøftelser i teamene, initieret af teamchefer og centerchefer. Resultaterne af disse drøftelser opsamles i dialogmøder med direktionen. Medarbejdernes bemærkninger indgår i det endelige beslutningsgrundlag.

Medarbejderprocessen foreslås tilrettelagt således, at center- og teamchefer får ansvaret for at MR-chefernes rammeoplæg drøftes i alle team i de lokale enheder, foruden i handicap- og rådgivningscentre. Formålet er at medarbejderne reelt inddrages i drøftelserne om den fremtidige teamstruktur og at de derved også påbegynder den nødvendige lokale dialog om perspektivering af det sociale arbejde og hvordan den sociale indsats kan tilrettelægges bedst muligt, jfr. implementeringsplanens mål og visioner.

Teammedarbejdernes tilbagemelding til direktionen foreslås tilrettelagt i 4 dialogmøder, - 1 møde inden for hvert af de 4 MR-søjler. Dialogmødernes formål er at direktion og MR-cheferne får direkte feedback på rammeoplæggene fra et repræsentativt udsnit af medarbejderne inden for hvert teamområde. I dialogmøderne deltager ca. 40 personer, heraf ca. 30 medarbejdere. (4 fra hvert lokalcenterområde). Disse møder stipuleres til ca. 3 timer og afholdes ultimo marts måned.

Institutionscheferne

Udfordringen i den nye SOF bliver især at sikre sammenhæng på tværs, hvorfor også institutionschefernes perspektiver inddrages. Institutionernes bud på brugernes behov for indsats fra lokalcentrene er vigtige input allerede i de indledende faser om målgruppestrukturen, således at der kan udvikles et reelt og effektivt samarbejde mellem team, institutioner og øvrige sociale tilbud. Repræsentanter for institutionscheferne inviteres derfor til at deltage i teamchefernes temamøder.

Når de nye MR-kontorer er på plads og i gang skal en tæt og struktureret relation til institutionscheferne igangsættes, således at de oplever sig som en naturlig del af ledelsesgruppen i SOF.

Resultat af processen

Det endelige dokument om målgruppeinddeling og teamorganisering indgår som en vigtig grundpille i en ny samlet beskrivelse af 'Den brugerrettede socialforvaltning' og danner samtidig grundlag for dannelsen af den konkrete teamorganisering i de sociale centre, som forventes at kunne ske i 2.-3. kvartal i 2006 – jfr. implementeringsplanen.

Bilag 1

Tidsplan

Aktivitet	Tidsfrist	Ansvarlig
Direktionens godkendelse af justeret proces og tidsplan	17.01.06	K 11
Godkendt proces og tidsplan sendes til lokale og centrale SOF- chefer	Senest fredag 20.01.06	K 11
MR- cheferne udarbejder oplæg til direktionen om fremtidig målgruppeinddeling / teamorganisering	Oplæg afleveres til Thomas Bugge: Steinar E.K. 26.01.06 Birgitte N.L. 26.01.06 Anders K. 21.02.06 Birgitte G. 21.02.06	Steinar Eggen Kristensen Birgitte Nystrup Lundgren Anders Kirchhoff Birgitte Groes
HSU orienteres om tidsplan og proces samt oplæg MR-børn. + oplæg sendes SUD, ASU, lokalcentre	10.02.06 (uge 6)	K 11
Drøftelse i direktionen, hvor MR- cheferne evt. mødes med direktionen om deres oplæg: Voksenteam og Handicapcentre	28.02.06 i forlængelse af direktionens møde	Thomas Bugge sætter på dagsorden Anders Kirchhoff & Birgitte Groes
Oplæg vedr. voksen og handicap sendes til SUD, lokalcentrenes ASU og chefer	Uge 9	K 11
Temamøde, børneområdet. Deltagere: Børneteamcheferne, 2 TA- chefer 4 lokalcenterchefer, 1 repræsentant for HC- børnechefer og 1 HC- centerchef, et antal institutionschefer samt Sven Bjerre, CSN og Steinar Eggen Kristensen	Uge 9-10 primo marts	K 11 faciliterer

MR-chefernes oplæg drøftes i HSU.	Uge 11 (17.03.06)	K 11
Dialogmøde i MR-søjlen Børn for medarbejdere i børnefamilieteam	Uge 13/14 Ultimo marts	K 11 faciliterer
Temamøde, voksenområdet. Deltagere: Voksenteamchefer, 2 TA-chefer 4 lokalcenterchefer, 1 repræsentant fra rådgivningscentre, et antal institutionschefer samt Sven Bjerre, CSN, Anders Kirchhoff og Birgitte Nystrup Lundgren	Ultimo marts/Primo april	K 11 faciliterer
Temamøde om Handicapcentre. Deltagere: Handicapcenterchefer, Teamcheferne i handicapcentre, 2 centerchefer, 2 voksenteamchefer, 2 BF-teamchefer fra lokalcentre, et antal institutionschefer samt evt. vicedirektør NN, CSN og Birgitte Groes	Uge 14 Primo april	K 11 faciliterer
Dialogmøder i MR-søjlerne med medarbejdere fra de lokale centres team – Voksen, handicap og rådgivningscentre	Uge 16 / 17 Ultimo april	K 11 faciliterer
Sammenskrivning af konklusioner og forslag fra HSU, temamøder og dialogmøder	Uge 18 – 19 Primo maj	K 11
Evt. opfølgende møder i MR-områderne	Uge 19 Primo maj	K 11 i samarbejde med MR-cheferne
Direktionsoplæg om ny organisering	Drøftes i direktionen Uge 21 (23. maj)	K 11 i samarbejde med MR-cheferne
Justeret oplæg til ny organisering tilgår HSU (evt. ekstraordinært HSU-møde), SUD og de lokale centre	Ultimo maj 2005	K 11

--	--	--



Dato: 25-01-2006

Sagsnr.: 288676

Dok.nr.: 1753001

Modeller i forhold til organiseringen af børnefamilieteamene i de sociale centre

I forbindelse med den ændrede organisationsstruktur i Københavns Kommune og den deraf ændrede bydelsinddeling, er der behov for, at se på organiseringen af børnefamilieteamene i socialcentrene. Notatet oplister en række forskellige modeller i forhold til organiseringen af børnefamilieteamene, samt fordele og ulemper.

1. Faktuelle oplysninger om Børnefamilieteamene

Målet med børnefamilieteamene er at samle og udvikle centerets ekspertise vedrørende rådgivning og vejledning samt den behandlingsmæssige indsats overfor børnefamilier med særlige behov (Den Brugerrettede Forvaltning 2003).

I tabel 1 nedenfor ses børnefamilieteamenes størrelse i forhold til den gamle bydelsinddeling og i forhold til de nye 8 bydele. De nye teamstørrelser bliver således på mellem 16 og 70 medarbejdere.

Tabel 1: Børnefamilieteamenes størrelse

Gammel bydel	Antal medarbejdere	Ny bydel	Antal medarbejdere
Amagerbro	15	Amager	49
Sundby Syd	21		
Sundby Nord	13		
Bispebjerg	30	Bispebjerg	30
BR-Husum	32	BR-Husum/Vanløse	52
Vanløse	20		
Christianshavn	7	Det centrale byområde	16
Indre by	9		
Indre Nørrebro	38	Nørrebro	70
Ydre Nørrebro	32		
Indre Østerbro	23	Ryvang	46
Ryvang	23		
Valby	31	Valby	31
Kgs Enghave	12	Kgs. Enghave/Vesterbro	32
Vesterbro	20		
I alt	326		326

Børnefamilieteamets målgruppe er børnefamilier med særlige behov, som omfatter børn, unge og forældre, der har betydelige sociale, psykiske eller misbrugsrelaterede vanskeligheder, der medfører, at barnet eller den unge er truet i sin udvikling og har brug for særlig støtte. Målgruppen omfatter familier, der har brug for hjælp i henhold til servicelovens børnebestemmelser.

Teamets hovedopgaver er

- At yde rådgivning, vejledning og behandling overfor familier, børn og unge
- At udarbejde undersøgelser, handleplaner og opfølgninger i forhold til barnet, den unge og forældrene
- At igangsætte foranstaltninger for børn, unge og familier
- At være koordinerende i forhold til den samlede indsats overfor familien
- At deltage i SSP-samarbejdet
- At samarbejde med relevante parter i daginstitutioner, skolevæsnet, psykiatrien m. fl.
- At overholde temaets budget

Børnefamilieteamene er tværfagligt sammensatte af sagsbehandlere, pædagoger, hjemmehossere, gadeplansmedarbejdere, hybelmedarbejdere, psykologer, kontaktpersoner og assistenter. I tabel 2 nedenfor ses fordelingen af medarbejdere i børnefamilieteamene på forskellige stillingskategorier.

Tabel 2: Børnefamilieteamene fordelt i forhold til stillingskategorier

	Amager	Bispebjerg	BR- Husum /Vanløse	Centrale byområde	Nørrebro	Østerbro	Valby	Kgs. Enghave/ Vesterbro
Teamchef	3	1	2	1	1	2	1	1
Socialrådgiver	24	10	18	8	33	14	13	14
Psykolog	5	2	4	1	2	6	2	1
Konsulent mv.	2	3	4	0	8	5	5	4
Assistent mv.	10	8	8	2	8	6	4	6
Hjemmehosser/pædagog	4	5	6	3	13	10	2	5
Ungerådgiver/Hybelmed- arbejder/Gadeplan/kontakt- person	1	1	7	1	5	3		1
Dagtilbud/Heldagsskolen/Fa- miliecenteret			3				4	
I alt	49	30	52	16	70	46	31	32

Kilde: Medarbejderliste fra K11 udarbejdet i forbindelse med forvaltningsændringerne i Kbh. Der er tale om faktiske medarbejdere og ikke årsværk

Note: Børnefamilieteamene har brugt forskellige stillingskategorier, hvorfor der er forsøgt en kategorisering i ovenstående typer. Herudover kan det ikke ud fra stillingskategorierne præcis fastslås, hvilke faktiske arbejdsopgaver medarbejderne har.

Udgangspunktet for organiseringen af børnefamilieteamene er, at brugerne skal opleve kvalitet og sammenhæng i indsatsen ud fra et helhedssyn. Opgaverne bør løses med en fast kontaktperson knyttet til familien, der har ansvaret for at sikre den nødvendige inddragelse af relevante fagpersoner og samarbejdspartere i opgaveløsningen.

2. Visioner og dilemmaer

I forbindelse med anbringelsesreformen skal der udarbejdes en børnepolitik, herunder standarder for sagsbehandlingen på området. Der vil således i de kommende år være stor fokus på kvaliteten i sagsbehandlingen, hvorfor en af de væsentligste udfordringer på området er at få rettet op på problemer med mangelfulde undersøgelser, handleplaner og opfølgninger i de løbende sager. Dette kombineret med et ønske om en tidlig og mere målrettet indsats stiller krav til den fremtidige organisering af børnefamilieteamene.

Et af dilemmaerne ved organiseringen af børnefamilieteamene er, om der skal ske en faglig specialisering i forhold til målgruppen (børn og unge) eller i forhold til funktionen (bestiller og udfører). På den ene side står hensynet til, at der er store forskelle i indsatsen i forhold til henholdsvis børn og unge overfor ønsket om større fokus på udarbejdelse af undersøgelser, handleplaner og opfølgninger.

Ved ny organisering af børnefamilieteamene bør det også overvejes, hvordan denne spiller sammen med samarbejdet med de andre relevante forvaltninger på området:

Samarbejdsflader til Børne- og Ungeforvaltningen

Børne- og Ungeforvaltningen bliver en af de helt primære samarbejdspartere i forhold til målgruppen. Det er vigtigt, at der er et systematisk samarbejde mellem socialcentrenes børnefamilieteam, de lokale grupper af sundhedsplejersker, daginstitutionerne på normalområdet og skolerne. Tidlig varsling af problemer hos børn, unge og deres familier er vigtig således, at en tidlig indsats vil kunne hjælpe børnene/de unge og sikre fastholdelse i hjemmet frem for en senere og mere indgribende foranstaltning overfor barnet/familien.

Herudover er det vigtigt, at udnytte den specialviden og kompetence, der ligger i Børne- og Ungeforvaltningen omkring undervisningstilbud, samt at den generelt udnyttes i forhold til alle københavnere børn herunder de anbragte.

Samarbejdsflader til Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

En anden primær samarbejdspartner er Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Et øget samarbejde omkring unge i forhold til arbejde og uddannelse er vigtig for at sikre en god overgang for unge til en selvstændig voksertilværelse. Det er altafgørende, at der samarbejdes omkring de unge, før de når myndighedsalderen, således at det bliver en koordineret og sammenhængende indsats, der giver mening for den unge.

3. Forslag til modeller og organisering

Udgangspunktet for de foreslåede modeller er, at der arbejdes med 8 bydele og dermed 8 ledelseskollegier. I den foreslåede organiseringen af børnefamilieteamene opereres der med et børnefamilieteam i hvert lokalområde med en børnefamilieteamchef. Dette betyder, at der vil være en børnefamilieteamchef i overskud i områderne Østerbro, Amager og BR-Husum/Vanløse svarende til 3 børnefamilieteamchefer, når planlagte fratrædelsesordninger medtages. Herudover vil der være et behov for koordinatore i forhold til de enkelte grupper. De overskydende børnefamilieteamchefer vil kunne indtænkes her ift. koordinatorfunktionen på socialcentrene. Til teamledelsen vil der være tilknyttet et sekretariat (2-10 personer - kan evt. sammentænkes med TA-teamet), der varetager opgaver indenfor økonomi, kontering, telefonbetjening og personalebetjening.

Den uensartede størrelse af børnefamilieteamene er ligeledes en væsentlig faktor i forhold til den fremtidige organisering, hvilket der er taget højde for i anbefalingen.

De nedenfor foreslåede organisationsmodeller indeholder hhv. en organisering i forhold til målgruppen af henholdsvis børn/unge, en organisering i forhold til funktionen undersøgelsesgruppe vs. indsatsgruppe og endelig en kombinationsmodel, der kombinerer målgrupper og funktion. Det bemærkes, at modellerne indebærer, at der indenfor de 8 nye centre gås væk fra en opdeling alene baseret på geografien, som jo er udgangssituationen.

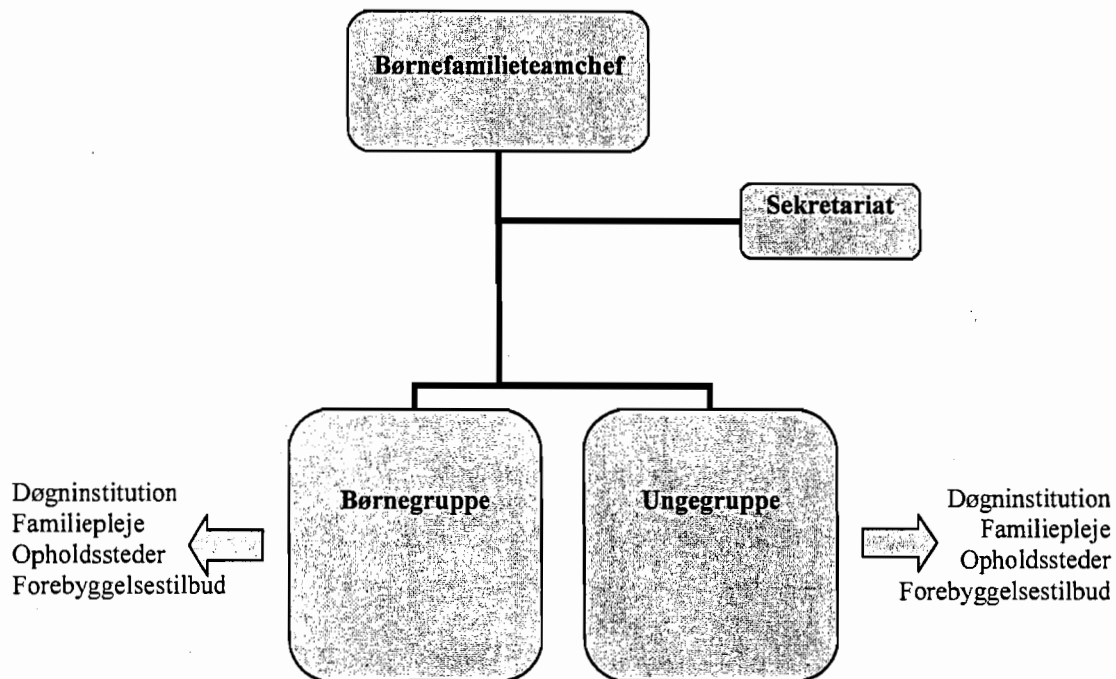
Model 1: Målgrupper – Børnegruppe og Ungegruppe

Organiseringen af børnefamilieteamene følger her en specialisering i de to målgrupper børn og unge. Baggrunden er de store forskelle i indsatsen overfor henholdsvis børn og unge. Børneteamet omfatter børn i alderen 0-11 år, mens ungeteamet har de 12-17 årige. Indsatsen i forhold til de to målgrupper er forskellige og præget af forskellige metoder.

Hver gruppe varetager arbejdet omkring § 38 undersøgelser, handleplaner og opfølgninger. Herudover visiterer de 2 grupper i de konkrete sager direkte til anbringelsessteder og forebyggelsestilbud. Teammedarbejdere, der varetager foranstaltningsopgaver indenfor forebyggelsesområdet herunder gadeplansarbejdet, vil være tilknyttet de to grupper i forhold til de målgrupper, de betjener. De enkelte grupper varetager således både sagsbehandlingen og indsatsen i forhold til deres målgruppe.

De enkelte grupper har det overordnede ansvar i forhold til kontakten med familien og de øvrige samarbejdspartner i forhold til de konkrete sager.

Begge grupper skal inddrage de økonomiske konsekvenser i de løbende prioriteringer, der træffes i gruppen og dermed være budgetansvarlige enheder i teamet.



Fordelene ved organisering af børnefamilieteamene i forhold til målgruppemodellen er:

- Der vil være mulighed for specialisering i henholdsvis børn og unge, begrundet af de store forskelle i indsatsen. I den forbindelse vil der muligt at have et større fokus på særlige projekter, der tilknytter sig målgruppen.
- Samarbejdet med de eksterne parter bliver mere overskueligt. Børnegruppens primære samarbejdspart vil være Børne- og Ungeforvaltningen, mens ungegruppen herudover vil have Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen som samarbejdspart.
- Internt i henholdsvis børneteamet og ungeteamet vil der være bedre muligheder for sparring, samtidig vil der være mulighed for kompetenceudvikling indenfor underteamet.
- Opdelingen i målgrupper giver en god balance i forhold til sammensætning af faglighederne i teamet og størrelsen af undergrupperne.

Ulemperne ved organisering af børnefamilieteamene i forhold til målgruppemodellen er:

- Der vil være en risiko for, at familier deles, når der sker skift i alder, ligeså vel som børnene/de unge i deres forløb, vil skifte kontaktperson, når der sker skift i deres alder.

- Organiseringen i målgrupper understøtter ikke direkte behovet for en løsning omkring den generelle problemstilling med utilstrækkelig undersøgelser, handleplaner og opfølgninger i de enkelte sager.

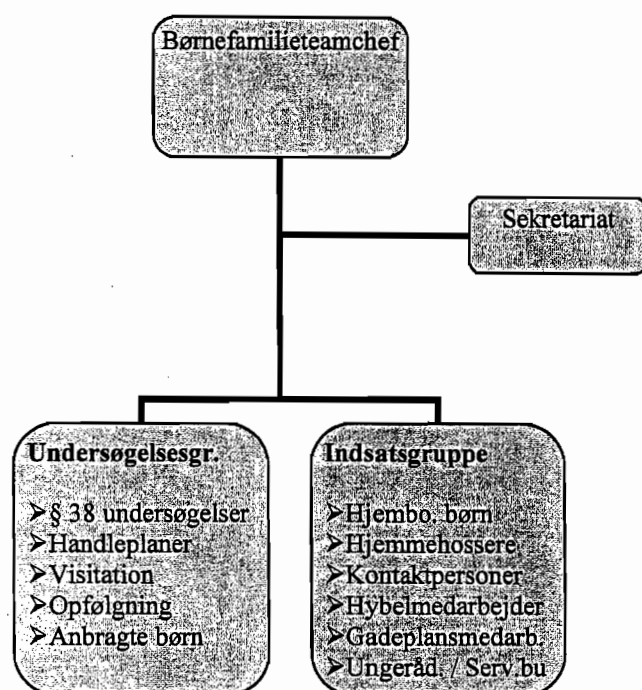
Model 2: Funktionsopdeling – Undersøelsesgruppe og Indsatsgruppe

Organiseringen af børnefamilieteamene er her opdelt i en undersøelsesgruppe (bestillergruppe) og i en indsatsgruppe (udførergruppe). Undersøelsesgruppen udfærdiger § 38 undersøgelser, handleplaner og opfølgninger. De visiterer endvidere børnene og de unge til alle typer af anbringelsessteder. Forebyggelsessager videregives til indsatsgruppen efter endt undersøgelse, som på baggrund af § 38 undersøgelsen udarbejder handleplaner i forebyggelsessager.

Indsatsgruppen afklarer hvilket konkret forebyggelsestilbud, der indenfor rammerne af undersøelsesgruppens vurdering, skal iværksættes. Indsatsgruppen vil i høj grad selv være en del af forebyggelsesforanstaltningen, idet de teammedarbejdere, der varetager foranstaltningsopgaver vil være tilknyttet denne gruppe (hjemmehossere, kontaktpersoner, hybelmedarbejder og gadeplansmedarbejder).

Begge grupper skal inddrage de økonomiske konsekvenser i de løbende prioriteringer, der træffes i gruppen. Undersøelsesgruppen er den overordnede budgetansvarlige enhed i teamet, mens indsatsgruppen er budgetansvarlig i forhold til de forebyggende indsatser der igangsættes.

Undersøelsesgruppen har ansvaret som koordinator for at inddrage og orientere alle ansvarlige parter omkring barnet/ den unge og familien i forløbet, herunder at afklare eventuelle særlige problemstillinger med Børn og ungeforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Indsatsgruppen overtager dette ansvar i forebyggelsessager, når forebyggelsessagerne overgår til indsatsgruppen – ligesom denne gruppe kan komme med udkast til ændrede handleplaner for de børn/unge, de har i indsats.



Fordelene ved organisering af børnefamilieteamene i forhold til den funktionsopdelte model er:

- Det vil være muligt for medarbejderne at specialisere sig i forhold til undersøgelses/indsats-funktion overfor den egentlige indsats. De to typer af arbejde er meget forskellige og kræver forskellige kompetencer.
- Med organiseringen skabes der et større fokus og sammenhæng til de udfordringer, der er i forhold til §38 undersøgelser, handleplaner og opfølgning, samt på kvaliteten i sagsbehandlingen generelt.
- Teammedarbejderne i indsatsgruppen vil i højere grad blive en del af de forebyggende tiltag, der iværksættes og dermed selv være en del af foranstaltningen
- Med en gruppe af medarbejdere der alene foretager undersøgelser, vil det alt andet lige betyde, et mere ensartet niveau i teamet for hvornår foranstaltninger iværksættes

Ulemperne ved organisering af børnefamilieteamene i forhold til den funktionsopdelte model er:

- Der vil være risiko for, at en række borgere skifter kontaktperson ved overdragelse fra undersøgelsesgruppe til indsatsgruppe (forebyggende indsats internt i teamet)
- Der kan være en risiko for, at nogle sagsbehandlere vil opfatte de to undergrupper som et a og b hold. Dette er der forsøgt en opblødning på, i forhold til, at indsatsgruppen er ansvarlige for udarbejdelse af handleplaner i forebyggelsessager. Herudover kan

der laves udveksling og rotation af medarbejdere imellem de to grupper. Der er forskellige signaler på, hvordan sagsbehandlere vil opfatte opdelingen i de 2 grupper, dette vil efterfølgende blive undersøgt nærmere i samarbejde med børnefamilieteamcheferne.

- Der vil være en risiko for ubalance ml. undersøgelsesgruppen og indsatsgruppen ift. antallet af medarbejdere.

I tabel 3 nedenfor er størrelserne på de enkelte grupper illustreret ud fra stillingskategorierne i tabel 2. Psykologerne er holdt udenfor opdelingen, idet flertallet af psykologerne fungerer som psykologer for hele socialcenteret. En måde at imødekomme ubalancen mellem undergrupperne er, som foreslået, at placere udarbejdelsen af handleplaner og opfølgninger i forhold til forebyggelsesområdet i indsatsgruppen. Dette vil betyde, at en række af socialrådgiverne vil kunne flyttes til indsatsgruppen (der er foretaget et skøn på, at det vil dreje sig om 25 pct. af socialrådgiverne).

En nærmere undersøgelse af sammensætningen og årsværksantallet i børnefamilieteamet kan iværksættes, med henblik på en afklaring af den faktiske størrelse og sammensætning af undergrupperne.

Tabel 3: Opdeling af børnefamilieteamene i undergrupper

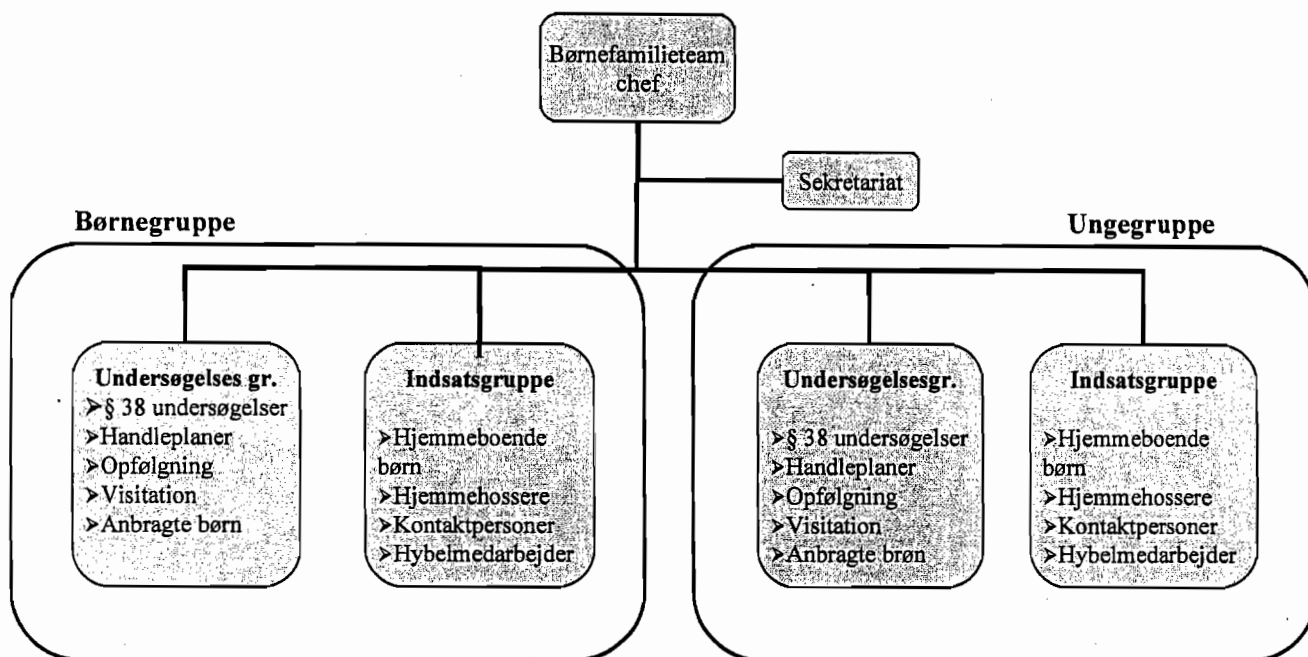
	Amager	Bispebjerg	BR-Husum /Vanløse	Centrale byområde	Nørrebro	Østerbro	Valby	Kgs. Enghave/ Vesterbro
Teamchef	3	1	2	1	1	2	1	1
Sekretariat	10	8	8	2	8	6	4	6
Undersøgelsesgruppe	20	11	18	6	33	16	15	15
Indsatsgruppe	11	9	21	6	26	17	9	10
Psykologer	5	2	4	1	2	6	2	1
I alt	49	30	52	16	70	46	31	32

Note: Der er tale om faktiske medarbejder og ikke årsværk. Der er foretaget et skøn i forhold til, at 25 pct. af socialrådgiverne i teamet fremadrettet vil skulle varetage opgaver i indsatsteamet.

Herudover vil der i forbindelse med anbringelsesreformen blive tildelt administrative midler til børnefamilieteamene på ca. 10 mill. kr. varigt.

Model 3: Kombinationsmodel

Udgangspunktet i modellen er en organisering i målgrupper og en underopdeling af de to faglige grupper i henholdsvis en undersøgelses- og en indsatsgruppe.



Fordelene ved organisering af børnefamilieteamene i forhold til kombinationsmodellen er:

- Det vil være muligt for medarbejderne både at specialisere sig i forhold til undersøgelse/bestiller-funktion overfor den egentlige indsats, samt i forhold til målgruppen.
- Med organiseringen skabes et større fokus og sammenhæng til de udfordringer, der er i forhold til §38 undersøgelser, handleplaner og opfølgning, samt på kvaliteten i sagsbehandlingen generelt, samtidig med, at fokus ikke forsvinder fra den forskellige indsats, der er i forhold til børn og unge.
- Der vil være et tæt samarbejde mellem bestiller og udfører, der begge er placeret i samme interne team
- Teammedarbejderne i indsatsgruppen vil i højere grad blive en del af de forebyggende tiltag der iværksættes og dermed selv være en del af foranstaltningen

Ulemperne ved organisering af børnefamilieteamene i forhold til kombinationsmodellen er:

- I forhold til det mindste team vil det ikke være muligt at foretage denne organisering (Det centrale byområde og evt. flere).

- Der er risiko for, at borgere skifter kontaktperson mange gange både pga. alder samt pga. eventuelle forebyggelsestiltag, som varetages i teamet.
- Der er et langt hierarki, hvilket kræver en stor koordination., Modellen kan opfattes som bureaukratisk i forhold til den nuværende model.

4. Anbefalinger

Det anbefales, at der arbejdes videre med model 3 i forhold til organiseringen af børnefamilieteamene. Der sker således en organisering af børnefamilieteamene i forhold til en kombination af både målgruppe og funktion. De mindste team(Det centrale byområde og evt. andre) vil der blive arbejdet videre med i forhold til model 2, der alene indebærer en opdeling i undersøgelses- og indsatsgruppe.

Begrundelsen for ovenstående valg er, at de nuværende problemer og de kommende års udfordring i forhold til systematisk sagsbehandling, bedre undersøgelser og fortsat stram økonomistyring bliver bedst imødekommet ved, at organiseringen ligeledes har fokus og sammenhæng til disse udfordringer. Samtidig er det fortsat muligt at bygge videre på de kompetencer, den nuværende organisering har fremmet i forhold til indsatsen overfor hhv. børn og unge

5. Temaer til drøftelse med ledere og medarbejdere på socialcentrene

Dette notat er et oplæg til drøftelse med ledere og medarbejdere på socialcentrene.

I forbindelse med drøftelserne vil det være relevant bl.a. at berøre følgende temaer:

- Den faglige og antalsmæssige balance mellem en undersøgelsesgruppe og en indsatsgruppe
- Antallet af organisatoriske enheder i kombinationsmodellen (model 3)
- Kombinationsmodellens (model 3s) opdeling i først børn – og unge og dernæst undersøgelses- og indsatsgrupper – kunne rækkefølgen i opdelingen være omvendt – dvs. en opdeling i undersøgelses- og indsatsgrupper med en underopdeling i børn og unge.

- Placeringen af løbende men hvilende sager mellem undersøgelses- og indsatsgrupperne - sager hvor der har været iværksat foranstaltninger, men hvor der aktuelt ingen foranstaltninger er i gang.
- Reaktionsforpligtelsens placering mellem undersøgelses- og indsatsgrupperne ved underretninger i igangværende sager.



KØBENHAVNS KOMMUNE

Socialforvaltningen

Personale, Organisationsudvikling og Service

REFERAT

Orienteringsmøde vedr. ny struktur på rådgivningscentre

Dato: 1. februar 2006

Dato: 1. februar 2006

Sagsnr.: 292317

Sted: Socialforvaltningen

Dok.nr.: 1758745

Deltagere: Henning Christiansen, LFS
Vinnie Eliassen, Socialrådgiverforeningen
Henrik Dencker, Personale, Organisationsudvikling og Service
Birgitte Nystrup Lundgren, Stofmisbrug, alkohol, hjemløse og det boligsociale
Birgit Kuhberg, Personale, Organisationsudvikling og Service
Helene Eriksen, Personale, Organisationsudvikling og Service

Deltog ikke: Linda Svendsen, HK

Orientering vedr. ny struktur

Henrik Dencker orienterede om den nye struktur på rådgivningscentre samt om, at strukturen vil blive drøftet på HSU den 10. februar 2006.

Organisationerne tog orienteringen til efterretning med følgende bekymringspunkter:

- Om værestederne generelt vil være brugbare
- Om de svageste brugere vil blive u hensigtsmæssigt berørt af strukturændringen
- Om behandlingens struktur
- Om personalets uddannelsesbehov ift. den nye type brugere

Henrik Dencker orienterede om principperne for personalerokering.

Organisationerne ønskede, at medarbejderne så vidt muligt blev sikret inddragelse i processen og at der blev taget mest muligt hensyn til medarbejdernes ønsker.

Henrik Dencker svarede hertil, at der ved fordelingen af medarbejderne i størst muligt omfang vil blive taget hensyn til medarbejdernes ønsker.

Forvaltningen kan dog ikke garantere, at medarbejdernes ønsker opfyldes, idet der ved fordelingen samtidig skal tages hensyn til, at

sammensætningen i de nye teams er hensigtsmæssig i forhold til brugernes behov og den fremtidige opgavevaretagelse.

Organisationerne tog orienteringen til efterretning.

Referent: Helene Eriksen



Dato: 26-01-2006

Sagsnr.: 292317

Dok.nr.: 1753552

BK/

Principper og tidsplan for rokering af personale på rådgivningscentrene

Principper

I forbindelse med den forestående strukturændring på rådgivningscentrene udmeldes følgende principper for rokering af personalet:

Medarbejderne fordeles ud fra en samlet vurdering af følgende tre kriterier:

1. Medarbejdernes ønsker
2. De nye teams faglige profiler matcher brugernes behov
3. De nye teams bliver velfungerende, dvs. at det sikres at hvert team besidder de nødvendige kompetencer til kvalificeret at løse fremtidige opgaver

Der vil ved fordelingen af medarbejderne i størst muligt omfang blive taget hensyn til medarbejdernes ønsker.

Forvaltningen kan dog ikke garantere, at medarbejdernes ønsker opfyldes, idet der ved fordelingen samtidig skal tages hensyn til, at sammensætningen i de nye teams er hensigtsmæssig i forhold til brugernes behov og den fremtidige opgavevaretagelse, dvs. kriterium 2 og 3.

Proces

Selve fordelingen foregår ved en central proces.

Medarbejderne returnerer deres udfyldte prioriteringsskemaer til MR-misbrug, som herefter i samarbejde med personalekontoret fordeler medarbejderne efter ovennævnte principper og med centercheferne som sparringspartnere.

Tidsplan

Uge 12: Medarbejderne modtager prioriteringsskemaer omkring den 20. marts 2006.

Uge 13: Frist for aflevering af prioriteringsskema på tjenestestedet den 31. marts 2006.

Uge 14,15 og 16: Fordeling af medarbejderne

Primo uge 17: Medarbejderne modtager besked om deres fremtidige placering

Tidsplanen er lagt under hensyntagen til tillidsrepræsentanternes tilkendegivelser for og imod en hurtig eller langsom proces, sådan at fordelingen ikke trækkes i langdrag, men at medarbejderne alligevel får mulighed for at opnå et mere indgående kendskab til de nye arbejdsområder/funktioner, inden de afgiver deres ønske.



Dato: 20-02-2006

Sagsnr.: 295674

Dok.nr.: 1772234

Bedre og dyrere hjælpemidler til handicappede

Den teknologiske udvikling betyder, at der bliver udviklet nye og mere avancerede typer af hjælpemidler til handicappede. De nye hjælpemidler kan afhjælpe handicaps, hvor det ikke tidligere har været muligt, hvilket medfører en stigende efterspørgsel efter hjælpemidler. Dette og at de nye hjælpemidler er dyrere betyder, at der kommer et øget pres på hjælpemiddelområdet.

Ifølge Serviceloven skal Københavns Kommune yde støtte til et hjælpemiddel, når det kan afhjælpe de varige følger af den nedsatte funktionsevne, det kan lette den daglige tilværelse i hjemmet eller det er nødvendigt for, at den handicappede kan udøve et erhverv. Serviceloven og den teknologiske udvikling indenfor hjælpemidler gør, at der er en stigende efterspørgsel efter hjælpemidler.

Der ydes mange og forskelligartet hjælpemidler til handicappede. En af de store udgifter er til invalidebiler og indretningen af biler. Hertil kommer bl.a. boligindretning og ændringer af bolig, ortopædiske hjælpemidler, inkontinens og stomihjælpemidler, arm- og benproteser samt IT-hjælpemidler og IT-forbrugsgoder.

Tabel 1: Forbrug til hjælpemidler til handicappede i Københavns Kommune (2005 P/L).

	2003	2004	2005
Gennemsnitlig antal sager	44.474	44.930	45.751
Forbrug hjælpemidler (1.000 kr.)	96.068	109.167	105.517

Kilde: Sagsregistreringssystemet og KØR.

Tabel 1 illustrerer det gennemsnitlige antal ansøgninger til hjælpemidler og forbruget på hjælpemidler i Københavns Kommune. Det gennemsnitlige antal sager er steget med 1.277 (2,5 pct.) fra 2003 til 2005, mens forbruget på hjælpemidler er steget med 9,5 mill. kr. (9,8 pct.) fra 2003 til 2005.

Tabel 2: Nettodrifudsudgifter til hjælpemidler til handicappede pr. 18-67 årige (2005 P/L).

Århus Kommune	Odense Kommune	Aalborg Kommune	Esbjerg Kommune	Randers Kommune	Københavns Kommune	Gennemsnit 6-byerne
358	269	245	224	297	246	273

Kilde: 6-by Nøgletal 2005, Tabel 66.

Nettodriftsudgifterne til hjælpemidler til handicappede pr. 18-66 årige er 9,9 pct. lavere end gennemsnit i kommunerne, der deltager i 6-by

samarbejdet. Jf. tabel 2. Esbjerg Kommune har den mindste udgift til hjælpemidler. Udgiften er 8,9 pct. lavere end i Københavns Kommune. Århus Kommune har den største udgift til hjælpemidler. Udgiften er 45 pct. større end i Københavns Kommune.

Antallet af handicappede, der ønsker et hjælpemiddel er stigende og den teknologiske udvikling betyder, at de bevilligede hjælpemidler er dyrere end tidligere. Dertil kommer, at Serviceloven gør, at Københavns Kommune yder hjælpemidler i et bredt omfang og at der ydes mange forskelligartede hjælpemidler til handicappede. Dette gør, at der er et øget pres på hjælpemiddelområdet.



Dato: 20-02-2006

Sagsnr.: 271839
Dok.nr.: 1773442

Bestilling fra Socialudvalgets møde den 8. februar 2006 vedr. fordeling af Indenrigsministeriets restpulje 2006

På Socialudvalgets møde den 8. februar 2006 vedr. fordeling af Indenrigsministeriets restpulje er forvaltningen blevet bedt om at undersøge om der under Integrationsministeriet eksisterer en pulje, der understøtter den enkelte unges deltagelse i foreningslivet mht. økonomisk støtte til såvel kontingent som udstyr.

Integrationspuljen

Som en forsøgsordning er der for perioden 2004-2006 etableret en integrationspulje der udgør et samarbejde mellem Integrationsministeriet, Danmarks Idrætsforbund (DIF), Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger (DGI) og Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF). Puljen har til hensigt at forbedre deltagelsen i det lokale foreningsliv for børn af vanskeligt stillede forældre.

Puljen har en bevilling på i alt fire millioner kroner fra satspuljen til støtte til kontingentbetaling, udstyr mv.

Puljen for 2005 er lukket og hvorvidt puljen fortsætter i 2006 afventer en afgørelse fra Integrationsministeriet. Afklaring forventes medio marts 2006.

Øvrige puljer under Integrationsministeriet vedr. deltagelse i idræts- og foreningsliv

Under Integrationsministeriet er der enkelte puljer vedr. deltagelse i idræts- og foreningsliv ex. puljerne "Integration gennem deltagelse i idræts- og foreningslivet" samt "Unge nydanskernes deltagelse i idræts- og foreningslivet".

Integrationsministeriet har oplyst, at ovennævnte puljer ikke er mulige at søge udelukkende i forhold til konkrete indsatser som betaling af udsatte børn og unges kontingent såvel som udstyr. Med puljerne lægges der dog op til, at der søges om støtte til nogle mere overordnede projekter ex. projekt om etablering af idrætsguider, rollemodeller mv. Af ministeriet udelukkes det dog ikke, at der som en del af et større projekt ligeledes kan søges om støtte til betaling af kontingent og udstyr.



Dato: 02-02-2006

Sagsnr.: 291788
Dok.nr.: 1748336

Projektplan for Kvalitetsudviklingsprojektet for medarbejdere på døgninstitutioner fra januar 2006 til og med 2007

Det indstilles til direktionen,

- at MR-Børn kan gå videre i samarbejdet med LFS om det skitserede udviklingsprojekt, såfremt Socialministeriet giver den endelige og forventede bekræftelse på tildelingen af satspuljemidlerne til projektet.

1. Baggrund

Projektet er blevet til på baggrund af LFS's ansøgning om midler fra satspuljen i 2005 til gennemførelsen af projektet *Kvalitetsudvikling af børn og unges anbringelsesforløb på døgninstitutioner*.

Baggrunden for projektet er, at anbringelsesreformen lægger op til at anbringelsesforløbene på døgninstitutionerne skal kvalitetsudvikles, ved at der opstilles præcise mål for det pædagogiske arbejde og for den udvikling, som de anbragte børn og unge forventer at gennemgå.

På den baggrund er formålet med projektet at bidrage til, at døgninstitutionerne og deres medarbejdere bliver bedre til at udvikle metoder til målbeskrivelser og til målingen af disse mål, med udgangspunkt i institutionernes pædagogiske grundlag og de overordnede målsætninger.

Projektet iværksættes primo 2006 og løber i 2 år.

2. Målsætning

Den overordnede målsætning med projektet er, at sætte døgninstitutionernes medarbejdere i stand til at kvalitetsudvikle anbringelsesforløbene med udgangspunkt i den enkelte institutions pædagogiske grundlag og de opstillede mål for arbejdet.

Målet er, at medarbejderne kan blive bedre til at arbejde med at opstille mål, beskrive og dokumentere hvad der foregår, samt evaluere resultaterne af det enkelte anbringelsesforløb.

Med udgangspunkt i indførelsen af handle- og udviklingsplaner på døgninstitutioner, som indføres i forbindelse med anbringelsesreformen, skal projektet gøre medarbejderne på døgninstitutionerne bedre til at arbejde med effektmåling.

Effekten af projektet tænkes først og fremmest at kunne måles på medarbejderne døgninstitutionernes og socialcentrenes tilfredshed med projektets mål om, at gøre dem bedre i stand til at opstille mål, beskrive og dokumentere deres arbejde.

3. Koordinering med andre aktiviteter indenfor området

Projektet er i god overensstemmelse med mange af de andre aktiviteter, som i øjeblikket foregår på området. Blandt andet kan det nævnes at Københavns kommune p.t. gennemfører et effektmålingsprojekt (Performance Management projektet), hvis mål er at opstille målhierarkier og indikatorer for de forskellige indsats, som dækker området børn og familier med særlige behov. Derudover forpligtiger anbringelsesreformen kommunerne til at udarbejde en sammenhængende børnepolitik og standarder for sagsbehandlingen, som lægger i tæt forlængelse af denne projektbeskrivelse. I det hele taget forventes projektet at bidrage til kvalitetsforbedre indsatsen og samtidig styrke dialogen mellem institutionerne og socialcentrene på området.

4. Projektets målgruppe

Projektets primære målgruppe er pædagoger på døgninstitutioner, som i deres daglige praksis beskæftiger sig med det pædagogiske arbejde med børn, unge og familier med særlige behov.

Endeligt kan det komme på tale at inddrage et passende antal socialrådgivere fra socialcentrene.

5. Projekttemaer

Nedenfor beskrives de overordnede temaer, som projektet vil beskæftige sig med.

5.1 Metoder til målbeskrivelse og måling af behandlingsmål

Medarbejderne på døgninstitutionerne finder det svært at omsættes deres pædagogiske grundlag til præcise mål for det pædagogiske arbejde eller for den udvikling, som de anbragte børn og unge forventes at gennemgå.

På den baggrund er det intentionen, at medarbejderne på døgninstitutionerne igennem projektet forsøger sig med forskellige

metoder, som kan hjælpe til at operationalisere det pædagogiske grundlag til mål, som der løbende kan følges op på.

Målet er, at medarbejderne på døgninstitutionerne bliver bedre til at omsætte deres pædagogiske grundlag til pædagogisk mål og arbejde med mål for indsatsen, som kan efterfølgende kan evalueres

5.2 Metoder til at observere og beskrive barnet og den unge

Medarbejderne på institutionerne har ofte forholdsvis let ved, at sætte ord på institutionens pædagogik. Men når det kommer til, hvordan man omsætter pædagogikken til konkrete observationer og beskrivelser, er det ofte svært at være metodisk systematisk og stringent.

På den baggrund er det intentionen, at medarbejderne igennem projektet forsøger med forskellige metoder, som kan gøre det muligt for medarbejderne, at beskrive og observere barnet og den unge på en måde, som gør det muligt hele tiden, at følge barnets udvikling og evaluere effekten af forskellige pædagogiske aktiviteter.

Målet er, at medarbejderne blive bedre til at observere og beskrive anbragte børn og unges udvikling.

5.3 Inddragelse af børn, unge og forældre i behandlingen

Med anbringelsesreformen udvides børns ret til at blive hørt i forhold, som vedrører deres eget liv. Ligeledes forpligter anbringelsesreformen kommunen til at overveje, hvordan der skal ske en systematisk inddragelse af børnene, de unge og deres familier i det enkelte anbringelsesforløb.

Målet er, at medarbejderne bliver bedre til at udvikle metoder til at inddrage anbragte børn, unge og deres forældre i institutionernes indsats.

5.4 Samarbejdet mellem sagsbehandlere og døgninstitution

Samarbejdet mellem sagsbehandlere og døgninstitutionens medarbejdere er afgørende for kvaliteten og kontinuiteten i de anbragte børn og unges anbringelsesforløb.

På den baggrund ønsker projektet at opstille og afprøve forskellige faglige modeller for, hvordan døgninstitutionens medarbejdere kan styrke deres samarbejde med socialcentre og socialrådgiverne.

Målet er, at bidrage til et velfungerende samarbejde mellem sagsbehandler og institutioner.

5.5 Sammenhængen mellem handleplaner og udviklingsplaner

De handleplaner, som sagsbehandlerne udarbejder i samarbejde med barnet, den unge og familien, er med til at definere rammerne for, hvad døgninstitutionens medarbejdere skal arbejde med, i forhold til barnet eller den unge.

Derved er der umiddelbart en meget tæt kobling socialrådgivernes handleplan og døgninstitutionens udviklingsplan for det enkelte barn og den unge.

Målet er, at udvikle metoder til, hvordan medarbejderne bliver bedre til at beskrive i udviklingsplanerne, hvordan de vil leve op til målene i handleplanerne.

6. Organisation og gennemførelse

Projektets organisation tænkes at bestå af en styregruppe, som har ansvaret for gennemførelsen af projektet, herunder indhold, arbejdsdeling, ressourceallokering og evaluering. Derudover nedsættes en faglig referencegruppe, som har til opgave, indenfor rammerne fastsat af styregruppen, at stå for den faglige sparring og idéudvikling, i samarbejde med en ekstern konsulent, som tænkes at skulle gennemføre den praktiske del af projektet.

Tabel 1: Tidsplan og projektplan for det videreføreløb

Tidspunkt:	Aktivitet:	Output:
Fase 1: januar 06-marts 06	Organisation etableres. Ekstern konsulent udarbejder forslag til forløb, indeholdende fase 2 til 5 (dog ikke evaluering af projektet).	Organisation etableres og projektbeskrivelsen godkendes. Det indgås aftale med en ekstern konsulent. Den eksterne konsulent udarbejder materiale.
Fase 2: marts 06-august 06	Det udarbejdede materiale udvikles og godkendes af referencegruppen, medarbejdere fra institutionerne m.v., byggende på erfaringer fra KABU m.v..	Det endelige design for pilotprojektet godkendes af styregruppen.
Fase 3: september 06-december 06	Metoder og materiale afprøves på et antal institutioner.	Gennemførelsen af pilotprojektet. Materialet og metoderne justeres og godkendes til fase 4.
Fase 4: januar 07-december 07	Metoder og materiale rulles ud på et større antal døgn- og dagtilbud.	
Fase 5: oktober 07 – december 07	Projektet evalueres.	Evalueringen er udarbejdet og godkendt af styregruppen.

Styregruppen skal tage stilling til, hvilke institutioner og medarbejdere som skal udvælges, samt hvordan og hvorledes disse tænkes at skulle deltage i projektet. Der er afsat midler til at frikøbe medarbejdere på døgninstitutionerne til projektet, ligesom der gives midler til gennemførelsen af projektet til LFS og SOF.

Styregruppen og den faglige referencegruppe nedsættes i starten af 2006. Herefter skal der indgås en aftale med en ekstern konsulent, som leverer et forslag til, hvordan projektet praktiske dele tænkes at skulle gennemføres. Det kunne fx være opstillingen af nogle konkrete metoder til at beskrive, begrunde og dokumentere den socialpædagogiske indsats, som medarbejderne på døgninstitutionerne udrustes med og som de i løbet af projektet får mulighed for at afprøve i praksis.

Såfremt styregruppen kan godkende oplægget fra den eksterne konsulent, skal der tages initiativ til at den eksterne konsulent udarbejder materiale og metoder i samarbejde med referencegruppen. Materiale og metoder godkendes af styregruppen. Herefter skal der udvælgelse et antal institutioner

(evt. sagsbehandlere), som skal deltage i et pilotprojekt, hvor metoderne og materialet afprøves.

Hvis erfaringerne fra pilotinstitutionerne er positive, er det målet at metoderne rulles ud på et større antal institutioner i 2007. I slutningen af 2007 evalueres hele projektet af en ny ekstern evaluator, som styregruppen indgår aftale med.

Igennem hele projektperioden følges der løbende op på projektets udvikling via styregruppen og referencegruppen aftalte møderække. Derudover aftaler de involverede parter i projektet, hvem der fra hver organisation er projektets kontaktperson, som kan kontaktes i forbindelse med projektets løbende behov for koordinering og administration.

Styregruppen er ansvarlig for at udarbejde en statusrapport til Socialministeriet i slutningen af 2006.

Ligeledes skal Styregruppen udvælge en ekstern part, som til slut skal evaluere hele projektet. Evalueringen kan i udgangspunktet have fokus på effekterne af projektet oplevet fra deltagernes vinkel og derudover fokusere på de fremadrettede perspektiver, som projektet kaster af sig.

LFS varetager administrationen af projektets budget og regnskab.

7. Økonomi

Der er afsat i alt 5,4 millioner fra satspuljen til projektet.

Nedenunder er opstillet et foreløbigt bud på projektets budget.

Tabel 2: Udkast til projektbudget på baggrund af de afsatte satspuljemidler

Aktivitet:	Budgettet udgifter i kroner:
Styregrupper og sekretariat i LFS og SOF.	1.000.000
Ekstern konsulent	1.500.000
Evaluering, adm	350.000
Institutionernes lønudgifter (til vikarer)	2.200.000
Materialer, møder mv.	350.000
I alt	5.400.000

8. Ansvarsfordeling mellem projektdeltagerne

I den nedenstående tabel er ansvarsfordelingen i mellem projektdeltagerne skitseret.

Tabel 3: Ansvarsfordeling i mellem deltagerne i projektet:

Funktion:	Ansvar:	Aktivitet:
Hvem udfører projektet	Ekstern konsulent (LFS peger på UFC, idet de har haft ansvaret for gennemførelsen KABU-projektet og derfor er anerkendte inden for det pædagogiske område. Alternativt kunne overvejes et konsulentfirma. Dette afklares af styregruppen).	Ekstern konsulent gennemfører og styre hele projektdelen, med reference til styregruppen (daglig ledelse). Den eksterne konsulent inddrager efter aftale med styregruppen, eller de daglige kontaktpersoner i LFS og SOF, relevante personer i egen forberedelse, herunder medarbejdere på institutioner.
Faglig referencegruppe	8-10 deltagere, heri blandt: - Forstandere - Medarbejdere - Baglandet (rep. for de tidligere anbragte børn) - FBU (rep. for forældrene) - CVU og DPU (rep. for uddannelses- og forskningsinst.) - SOF	Mødes 6-8 gange i forløbet. Er det faglige forum for projektet. Idekoncepter, materialer m.v. vendes her.
Styregruppen	LFS, SL, Forstanderforeningen, Socialrådgiverforeningen, HK og SOF (+ ekstern konsulent i projektperioden)	Mødes 4-6 gange i projektførelbet. Er ansvarlig for gennemførelse af projektet, herunder evaluering, m.v.
Daglig ledelse	Organisationerne i fællesskab og SOF udpeger hver 1 person, der i det daglige træffer beslutning på styregruppens vegne.	De to personer i den daglige ledelse forbereder styregruppens møder, samt tager beslutninger i det daglige under ansvar for styregruppen.
Deltagere	Primært medarbejdere på døgninstitution/dagbehandlende institutioner, dvs. pædagoger. Sagsbehandlere fra Socialcentre inddrages i det omfang det er nødvendigt ift. arbejdet med oversættelsen af handleplaner til behandlingsplaner.	Medarbejdere der gennemfører forløbet/uddannelsen, modtager et bevis herfor.