

#32

September 2010

bostednyt

7 | Få styr på Bosted kalenderen:

Videndeling og effektivisering er blandt fordelene

Folketingets socialordførere:

Sådan vil vi sikre kvaliteten på socialområdet

12 | Forkert valg af it-system bremsede digitaliseringen: Knagegården skiftede til Bosted Systemet

10 | Digitalisering trods dårlige odds i Vejen: Godt forarbejde og dialog gav succes

Så er det tid til efterårets Temadag



Dette nummer

Bosted Systemet er nu det foretrukne socialfaglige it-system i Danmark implementeret i 60 % af landets kommuner og på tilbud og foranstaltninger i de fem regioner. Opbakningen ses også tydeligt på den store interesse, der igen har været for at deltage på Bosted Temadag på Syddansk Universitet. Bosted Temadag har siden sin start trukket både brugere og beslutningstagere til Odense for at udveksle viden og erfaringer om Bosted Systemet, og det har helt klart været med til at udbrede såvel kendskabet til systemet som kvaliteten af systemet på tværs af kommune og regionsgrænser.

Men Bosted Systemet er også stille og roligt ved at vokse ud over landets grænser. I løbet af sommeren har Team Online A/S været på besøg på en række sociale tilbud og hos sociale organisationer i USA. Her var politikere, ledelse og medarbejdere imponeret over den socialfaglige viden, som er indbygget i systemet. Det har været fantastisk at møde den holdning i USA, hvor socialområdet med alle sine forskelligheder til trods alligevel på mange måder minder om Danmark for 12 år siden, hvor vi sammen med brugerne tog fat på digitaliseringen af den socialfaglige indsats.

I dette nummer tager vi en smule forskud på den kommende valgkamp.

Vi har bedt socialordførerne for alle folketingets partier om at komme med deres bud på, hvordan man skal prioritere indsatsen i den sociale sektor – og et valglofte! Læs selv, hvad vi kan vente på det område efter et valg.

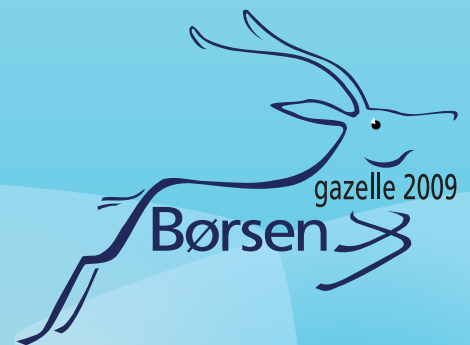
Derudover har vi igen været på besøg på en række tilbud, der bruger Bosted Systemet.

Opholdsstedet Knagegården ved Odense holder 10 års jubilæum i år, og kan se tilbage på ti år i rivende udvikling. Et forkert valg af it-system var for 3 år siden ved at bremse hele digitaliseringsprocessen på botilbuddet. Systemet fungerede dårligt og var så langsomt, at medarbejderne var lige ved at foretrække de gamle kinabøger. Digitaliseringen kom på rette spor igen, da Knagegården i marts i år i stedet anskaffede sig Bosted Systemet.

Endelig har vi besøgt Sønderparken i Horsens, hvor de har indført Bosted Systemets kalender som et fælles arbejdsredskab, der har været med til at lette på medarbejdernes arbejdspress i dagligdagen.

I dette nummer kan du i øvrigt læse en række gode råd om, hvordan du og din arbejdsplads selv får mest ud af den digitale kalender i Bosted Systemet.

God fornøjelse med læsningen



BostedNYT

BostedNYT er et magasin, som udgives af Team Online A/S. Magasinet har som formål at holde ledelse og medarbejdere på de sociale tilbud løbende orienteret om mulighederne for digitalisering og kommunikation i den sociale sektor.

Ansvarshavende redaktør
Direktør Michael Sandal

Redaktion

Katja Broholm
Per Roholt

Tekst

Bureau4
Team Online

Layout

Katrine Dyreborg Strauch

Tryk

PR Offset A/S

Foto

Fotograferne Mikkel og Thomas

BostedNYT udkommer 6 gange om året i et oplag på 5.500 eksemplarer. Eftertryk er tilladt med kildeangivelse.

BostedNYT er gratis og kan rekvireres ved henvendelse til:
bestilling@bostedNYT.dk

Team Online A/S

Edisonsvej 2
5000 Odense C

Telefon 66 17 73 13

Fax 66 17 73 18

E-mail info@TeamOnline.dk

Web www.TeamOnline.dk



radikale **B**
Anne Marie Geisler Andersen



VENSTRE
Ellen Trane Nørby



Ø Enhedslisten
Line Barfod



A
Mette Frederiksen



SF
Özlem Sara Cekic



C Konservative
Vivi Kier

14

» Forskud på valgkampen

Vi har spurgt de politiske partiers socialordførere om, hvordan de vil sikre en fortsat høj kvalitet af indsatsen på det sociale specialområde, og samtidig bedt dem om at afgive et valgløfte.

4 Dagen derpå:

En stille torsdag på kontoret

6 Vox pop:

Tre skarpe til Bosted brugere

7 Tips til kalender:

Kalenderen hænger godt på væggen

8 Sønderparken:

kalendermodul forebygger stress

10 Bo- og beskæftigelsescentret Vejen:

Kom alligevel godt fra start

12 Fra hyggelig familiepleje til professionelt botilbud:

Vi kombinerer det bedste af to verdener

14 Forskud på valgkampen:

Sådan vil socialordførerne sikre kvaliteten i indsatsen



12

« Knagegården på rette spor

Et forkert valg af it-system var for 3 år siden ved at bremse hele digitaliseringsprocessen på botilbuddet. Digitaliseringen kom på rette spor igen, da Knagegården i marts i år i stedet anskaffede sig Bosted Systemet.



8

« Bosted kalendermodul forebygger stress

Kalenderen i Bosted Systemet har givet Sønderparkens medarbejdere et strukturerings- og planlægningsredskab. Kalenderen er derfor med til at lette på medarbejdernes arbejdspress i dagligdagen.

» Succes i Vejen trods dårlige odds

Da interne misforståelser stod i vejen for at indførelsen af Bosted Systemet ville lykkes, iførte afdelingsleder Hanne Olsen sig uden nærmere overvejelser førertrøjen og gik i spidsen for implementeringen af Bosted. Nøglen til succesen ligger i et stort forarbejde og et højt informationsniveau undervejs for de 70 ansatte.



10



↑ Kristian Skjødt Rasmussen

Dagen derpå: **En stille torsdag på kontoret**

Alle samtaler i det åbne kontorlandskab foregår lavmælt for ikke at forstyrre kollegerne, der hænger i telefon. Stemningen er koncentreret, men venlig. Det er nemlig O-dag i Team Online's Kompetencecenter, OPDATERINGSDAG.



↑ Pia Vander

8.43 – Hvad bringer dagen?

Tre gange om året opdaterer Team Online sine systemer. Sidste gang det skete var onsdag den 16. juni. I løbet af eftermiddagen og natten opdaterede teknikerne alle sites med den nyeste version af Bosted Systemet, version 3.23. og inCorp version 3.8, hvorved hundredvis af sites med tusindvis af brugere blev opdateret.

Torsdag den 17. juni er Kompetencecenteret derfor fra morgenstunden bemandet med seks konsulenter, der sidder parat til at tage imod opringninger fra brugerne vedrørende de nye features. De første opkald er dog helt almindelige supportopkald. Men efterhånden som dagen går,

får brugerne tid til at se nærmere på indholdet i opdateringen, og så dukker der nye spørgsmål op:

Team Online Support. Du taler med Pia Vander, goddag?...Nå!... Det lyder ikke godt. Lad os prøve at kigge på det. Hvor plejer du at gå ind i systemet?...Ja, og der sker ikke noget? Prøv lige at give den tid. Klik på juni. ..Hov, nej det går jo ikke. Det er jo en fejlmelding, der kommer!

– Med så stort et system og med så mange brugere er det helt uundgåeligt, at en opdatering medfører småfejl, som vi efterfølgende er nødt til at rette. Så når jeg får et opkald, hvor vi ikke umiddelbart kan finde en løsning, sørger jeg for at dokumentere problemet med skærmbilleder. Dem sender jeg til 2. level support med en beskrivelse og mit bud på, hvad der kan være sket. Når fejlen er løst får brugerne direkte besked fra 2.level support, så de kan komme videre med deres arbejde med det samme, forklarer konsulent Pia Vander.

9.37 – Hvornår ringer de mon?

Af erfaring ved konsulenterne i supporten, at de fleste opkald kommer ved halv ti-tiden, når morgenræset på tilbuddene landet over er overstået, og flere og flere medarbejdere logger sig på systemet. I dag er der dog intet, der tyder på telefonstorm:

– Vi har endnu ikke fået specielt mange opkald. Jeg har mest siddet med lidt vejledning

i, hvordan man opsætter dagbogen og nogle spørgsmål vedrørende magtanvendelseskemaer, forklarer konsulent Jens Jacob Michaelsen.

– Men det afhænger naturligvis også af, hvor meget indholdet i en opdatering berører de moduler, som man arbejder med. Da vi på et tidspunkt ændrede dagbogsmodulet, blev vi næsten veltet af spørgsmål fra morgenstunden. Andre gange kommer spørgsmålene mere i bølger og i takt med, at brugerne tager de nye funktionaliteter i brug, eller opdager ændringer i systemet. Så selv om alt tegner til en rolig dag, så ser vi lige tiden an, siger Jens Jacob Michaelsen.



↑ Lars Sjøblom og Kristian Skjødt Rasmussen

11.0 – Der arbejdes på sagen

Konsulent Lars Sjøblom fra supporten opsøger sin kollega Kristian Skjødt Rasmussen i 2. level support. Han er blevet ringet op af en bruger, som pludselig ikke kan åbne sine møde-referater i fora. Når hun klikker på filerne, får hun beskeden, at "konverteringsprogrammet ikke kan åbne filerne". Det bekymrer naturligvis Lars. Men det bekymrer ham endnu mere, at filerne tilsyneladende er tomme, da han endelig får dem åbnet. Teksten i referaterne er ganske enkelt væk!

– Mærkeligt. Måske man kan åbne filerne i et andet program som Wordpad, siger Kristian og forsøger – men uden held.

– Jeg synes, vi har haft et lignende problem før, men jeg skal dykke lidt mere ned i det. Du er nødt til at oprette det som en fejl i systemet. Så skal vi finde ud af, hvordan vi får det løst. Vi skal nok finde teksten igen, siger Kristian og sender Lars tilbage med besked om at ringe til brugeren og fortælle, at der arbejdes på sagen.

11.57 – Halvvejs i mål?

Udviklingschef Rune Andersen ser træt, men fattet ud, da han gør midtvejs-status på opdateringen. Alle Team Onlines systemer blev lukket ned onsdag klokken 16.00 og genåbnet ved midnatstid. I gennemsnit tager det kun få

minutter at opdatere et site, men antallet af sites gør det til en mere omfattende opgave, ikke mindst fordi Team Onlines teknikere også rydder op og opdaterer serverne, når systemerne alligevel er lukket ned.

– Jeg er meget tilfreds med forløbet af opdateringen. Vi fik lukket alle sites ned og rullet de nyeste versioner af både inCorp og Bosted Systemet ud til alle vores brugere. Det er en rar fornemmelse, siger Rune, der dog først slapper helt af, når alt er på plads:

– Selv om vi har gennemført mange opdateringer, så er hver eneste opdatering stadig som en eksamen. For hvis vi får splittet data ad er det til stor gene for alle, og vi skal arbejde hele natten for at få alt på plads igen. Så vi tager alle opdateringer død- alvorligt, og i dagene op til og efter er hele huset gearret til at løse opgaven. Alle mine udviklere er fx på arbejde og beskæftiget med opgaver, som de kan smide omgående, hvis de er nødt til at tage hånd om en kritisk situation, forklarer Rune. Denne opdatering har dog foreløbig ikke sat organisationen under pres.

– Vi har kun fået meldt mindre fejl ind, som vi nok skal få løst hurtigt. Det bedste var naturligvis, hvis der aldrig var fejl i forbindelse med en opdatering, men i praksis er det næsten umuligt, mener Rune. Inden en opdatering er al ny kode testet ekstremt grundigt. En måned inden opdateringen stopper vi al

nyudvikling til den aktuelle opdatering og vi bruger tiden frem til selve opdateringen til test, netop for at minimere risikoen for fejl.

– De fejl, som alligevel slipper igennem, får vi til gengæld hurtigt løst, forklarer Rune.

15.49 – Ro over landet

Optimismen er stor i Kompetencecenteret. Førstedagen efter opdateringen er ved at være slut, og der har været usædvanligt stille i supporten:

– Vi har faktisk haft mere stille, end vi plejer på en helt almindelig torsdag. På nuværende tidspunkt har vi tilsammen haft 32 opkald, og en del har intet med opdateringen at gøre. Til daglig, hvor vi er færre på arbejde, har vi måske 30 opkald hver. Så det har været en forholdsvis stille dag på kontoret, siger konsulent Majken Rasmussen. Hun har fået besøg i Kompetencecenteret af Pia Nielsen, der har siddet hele dagen i 2. level support for at tage hånd om de problemer, som ikke kunne løses i første omgang:

– Vi kæmpede lidt med overførsel af nogle fakturaer til PBS, men vi fandt hurtigt ud af, hvad der var galt og har løst problemet. Så det vil hurtigt blive rettet på alle sites, så overførslerne igen fungerer, som de skal. De øvrige opgaver, vi fik ind i løbet af dagen, er stort set også løst, så ja, det har vist været en stille dag på kontoret, siger konsulent Pia Nielsen.



↑ Pia Qvang Alsløw Nielsen, Kristian Skjødt Rasmussen og Majken Rasmussen

VOX POP



**MADS MAAGAARD NIELSEN, IT-MEDARBEJDER,
HINNERUP KOLLEGIET**

Hvilke rutiner på jeres arbejdsplads sikrer, at I løbende får taget nye moduler og funktionaliteter i brug i Bosted Systemet?

Vi har ingen faste rutiner, men følger med i opdateringerne og lader os inspirere af fx Bosted NYT. Vi tager det vel sådan hen ad vejen. Senest har vi implementeret økonomimodulet.

Hvad er det næste skridt, I agter at tage med hensyn til digitalisering på jeres arbejdsplads – teknik/moduler/funktionaliteter?

Lige nu fylder det meget, at vi er ved at implementere Sharepoint til intranet, så vi har ikke særlige planer om at tage nye moduler i brug. Men der er heller ikke meget, der hænger. For de enkelte tilbud har fået sat systemet op, så det passer til deres behov og ønsker. Og det fungerer generelt set godt.

Hvis man skulle udvikle et opfølgingskursus til afholdelse et år efter opstart, hvad skulle det så indeholde?

Jeg tror, at det allerbedste ville være, hvis en konsulent fra Team Online kom ud og så på, hvad vi laver, og hvordan vi arbejder i systemet og så bagefter kunne fortælle, om vi gør det på den bedste måde, og om der er nye funktionaliteter eller andet, som vi med fordel kan tage i brug. På den måde kunne man undgå, at nogen arbejder sig 200 km ud af det forkerte spor og gør arbejdet i Bosted Systemet unødvendigt besværligt for sig selv.



**BERITH NANETT CHRISTENSEN, OVERASSISTENT,
AKTIVITETSTILBUDDENE FAVRSKOV KOMMUNE**

Hvilke rutiner på jeres arbejdsplads sikrer, at I løbende får taget nye moduler og funktionaliteter i brug i Bosted Systemet?

Lige nu har vi ingen faste rutiner, men ca. hver 3. måned mødes administratorer og superbrugere for at udveksle erfaringer, og vi taler om de problemer og ønsker, som vi har til systemet.

Hvad er det næste skridt I agter at tage med hensyn til digitalisering på jeres arbejdsplads – teknik/moduler/funktionaliteter?

Vi står over for en kæmpe udfordring. Vi er tre tidligere dag- og døgninstitutioner, der nu opdeles og sammenlægges til et samlet døgntilbud og et samlet dagtilbud. Men det er jo de samme borgere, og de bor stadig for manges vedkommende på de samme bosteder, så vi vil gerne bibeholde dem i det samme Bosted System. Derfor er vi meget interesseret i at få indført inCorp, så vi slipper for at flytte rundt på alle borgerne mellem systemerne.

Hvis man skulle udvikle et opfølgingskursus til afholdelse et år efter opstart, hvad skulle det så indeholde?

Jeg tror, det vil være vigtigt at fokusere på de gængse ting som handleplansmodulet og medicinmodulet. Bruger vi systemet på den bedste måde, og er der noget, vi kunne gøre anderledes? Vi har selv drøftet, om vi skulle stable et kursus på benene og selv uddanne vores brugere på den måde.

Kalenderen hænger så **godt** på væggen

Papirkalenderen på væggen er svær at slå ihjel. For det er jo så nemt lige at tjekke kalenderen eller tilføje en ny aftale, når man alligevel suser forbi på vej fra den ene opgave til den næste.

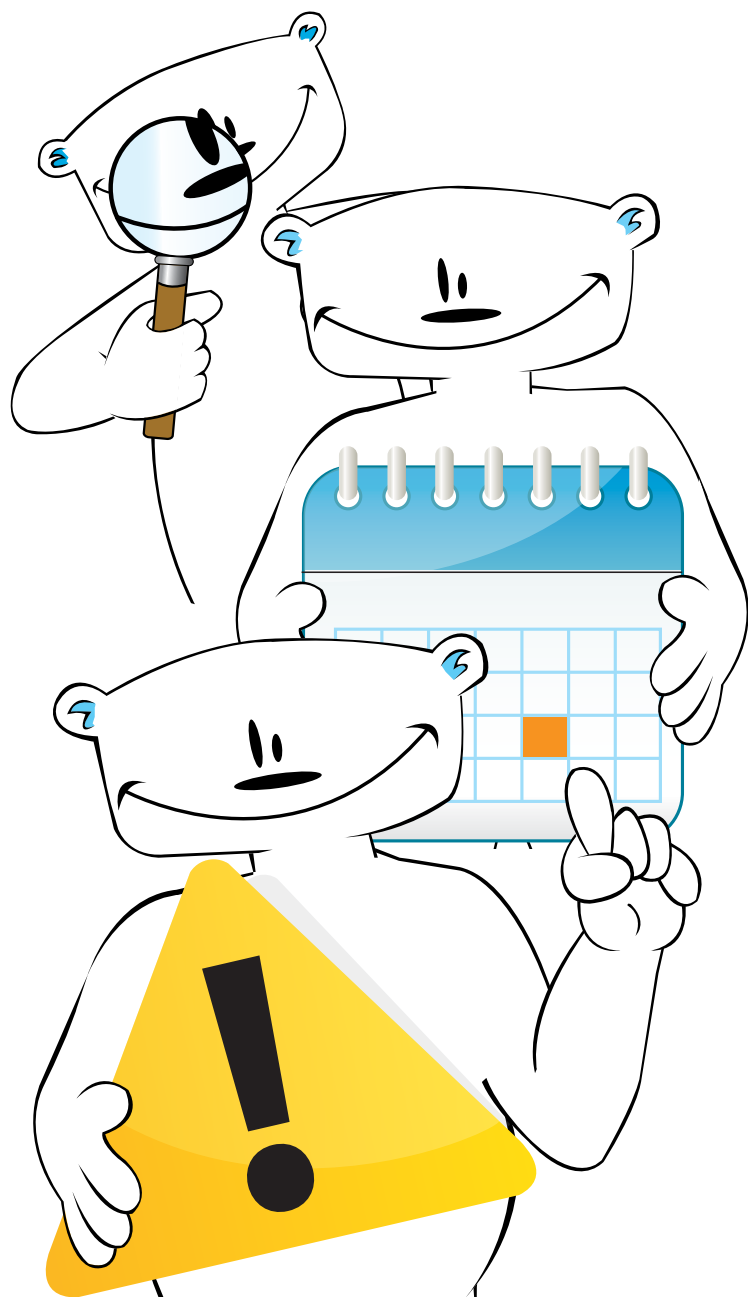
Sådan er det også på mange af de tilbud, som anvender Bosted Systemet. For inden man kan notere noget i systemets digitale kalender, skal man jo først finde en tændt computer, logge sig på, finde kalenderen og notere de relevante oplysninger. Men trods de indlysende ulemper, der især i starten opleves som irriterende barrierer i en travl hverdag, benytter flere og flere tilbud alligevel kalenderen i Bosted.

For når først aftalerne er lagt ind i systemet, er de til rådighed for alle – også for de kolleger, som ikke lige kommer forbi den store vægkalender i gangen eller kalenderen i frokoststuen, og planlægningen af møder og aktiviteter går langt hurtigere, når først alle vænner sig til at bruge den digitale kalender.

Den digitale kalender i Bosted Systemet giver dig kort sagt en række muligheder, som papirkalenderen slet ikke kan hamle op med. Muligheder, der er med til at effektivisere indsatsen i hverdagen og understøtte videndeling på arbejdspladsen.

	Katja Krabbe	Niels Hæk Holm
	ons. d. 24. april 2010	ons. d. 24. april 2010
07:30	07:30 - 08:00 Opfølgning Deltagere: KK Indsat af: KK	
08:00	08:00 - 10:00 Morgenmøde i fællestuen Deltagere: KK Indsat af: KK, SLS, KD, MS	08:00 - 12:00 Ny udredning HASTER Deltagere: NHH Indsat af: NHH
10:00	10:00 - 12:00 Medicin Deltagere: KK Indsat af: KK	
12:00	12:00 - 14:00 Planlægning Deltagere: KK Indsat af: KK	12:00 - 14:00 Kontaktid med Rune Deltagere: KK Indsat af: KK
14:00	14:00 - 15:00 Poul skal til tandlæge Deltagere: KK Indsat af: KK	14:00 - 14:30 Pause Deltagere: KK Indsat af: KK
14:30		14:30 - 14:30 Refleksion Deltagere: KK Indsat af: KK
15:00	15:00 - 16:00 Hygge i dagligstuen Deltagere: KK Indsat af: KK	15:00 - 16:00 Dagbogsnotater Deltagere: KK Indsat af: KK

Se artikel [➔](#)



Overblik

For at skabe overblik i dagligdagen er Bosted Systemets kalender fleksibel og funktional. Alle medarbejdere, afdelinger og borgere har en kalender, som er let tilgængelig, uanset hvor i systemet man befinder sig. Din egen personlige kalender er som standard altid synlig på den side, hvor du arbejder - med mindre, du har valgt, at den skal skjules.

Der kan oprettes forskellige farver til de forskellige typer aftaler, så du hurtigt kan overskue om en aftale er et møde, en aktivitet eller et ud-af-huset-arrangement. Det er administratoren på din egen arbejdsplads, der vælger, hvordan farver og funktioner skal vises i jeres Bosted Systems kalender.

Planlægning

En anden funktionalitet er muligheden for at booke flere aftaler på samme tid. Hvis du fx har afsat tid i kalenderen til forberedelse af et møde, er det muligt for en anden at booke en aftale på samme tidspunkt, lige som du hurtigt kan invitere flere deltagere til samme møde digitalt. I kalenderen kan du nemlig hurtigt se dine kollegers og beboernes kalendere og finde det bedste møde- eller aktivitetstidspunkt.

Påmindelse

I Bosted Systemets kalender er det desuden muligt at oprette tilbagevendende aftaler dagligt, ugentligt, månedligt eller årligt, og du kan altid beslutte, at der skal sendes en påmindelse ud til deltagerne i aktiviteten.

Siden opdateringen i juni har du kunnet vedhæfte mødeindkaldelser til e-mails ved oprettelse af aftaler i Bosted Systemets kalender. På den måde er det muligt at opdatere en kalender, som fx Exchange eller Outlook fra Bosted Systemet. Denne funktionalitet gælder kun fra Bosted til en ekstern kalender. Vær opmærksom på at dette kræver tilladelse fra din lokale it-afdeling.



Kalendermodul **forebygger** stress

Sønderparkens 50 medarbejdere har i den seneste tid oplevet omrokeringer, nye teams og arbejdstider. Som en naturlig følge af de nye initiativer inddrages kalenderen i Bosted Systemet til at give medarbejderne et strukturerings- og planlægningsredskab. Kalenderen skal give dem indflydelse på egen arbejdsdag, overblik og sikre en god prioritering af opgaver.



Baggrunden for den øgede fokus på den daglige planlægning var, at deres AKU undersøgelse viste tegn på stress blandt medarbejderne. Flere følte sig stressede og mente ikke, de nåede dagens opgaver. Formålet med at udnytte mulighederne i kalendermodulet er derfor overordnet at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge stress. Sønderparkens udviklingskonsulent Jette Heidi Sparvath mener i denne sammenhæng, man bør ændre tankerne om stress til en følelse af travlhed.

Før kalenderen blev brugt som et redskab til at planlægge og skabe struktur i hverdagen, havde medarbejderne mindre overblik over dagens opgaver og fordelte selv opgaverne. Nu har medarbejderne fået overblik over, hvad hinanden gør, og de er fælles om at fordele dagens opgaver.

Planlægning af egen arbejdstid

Alle medarbejdere og ledere med kalenderadgang kan se hinandens arbejdsopgaver. Det betyder, når kolleger er ramt af sygdom, er det nemt at følge op på vedkommendes aftaler, så ingen beboere svigtes pga. manglende information.

– Nu booker man hinanden i kalenderen i stedet for at bryde ind, når man er i gang med noget andet. Det er også særdeles rart, at vi kan gå ind og booke på andres vegne, så lægebesøg og andet skrives ind under de medarbejdere, der er på arbejde, siger Jette.

Sønderparken arbejder både med en individuel planlægning og en fælles koordinering, der tager 20 minutter hver morgen. Når man møder ind til en vagt, booker hver medarbejder aftaler og opgaver ind i egen kalender i intervaller af en halv til en hel time. Hver morgen kl. 8.30 sammenholder medarbejderne deres kalendere og koordinerer opgaver hvis nødvendigt. Det er også på morgenmødet personalet koordinerer med den kollega, der har dagens basefunktion.

Medarbejderne mødes igen kl. 13-13.30 til et refleksionsmøde, der erstatter den snik snak, der ellers kunne komme i løbet af en dag. Nu er der et fast tidsrum, hvor der afsættes tid til refleksionen og giver plads til individuelle aftaler.

Basefunktion: Altid tilgængelig

Mange medarbejdere oplevede før initiativet med kalenderen, at de ofte skulle afbryde

opgaver på grund af akutte problemer som konflikter, eller når beboerne kom, fordi de havde det skidt.

Nu arbejder de med, at én medarbejder skal være tilgængelig gennem hele dagen. Denne basefunktion tager sig af beboernes akutte problemer og fungerer som tovholder på dagens opgaver i huset. Den fysiske opslagstavle er inddelt for hver medarbejder og informerer ligeledes beboerne om, hvem der har basefunktionen den pågældende dag.

– Basefunktionen kan tage toppen af problemerne, indtil kontaktpersonen har tid til at hjælpe beboeren. På denne vis lærer beboerne at udsætte deres behov, men oplever stadig, at der altid er en personale at få fat på, når de har behov for det, mener Jette.

Kalenderen skaber ro hos beboerne

Sønderparkens 32 beboere kan se papir-print af hver vagts kalender for at skabe tydelighed om, hvad medarbejderne er optaget med. De må vente på at kontakte dem, til der er ledig tid. Ligeledes kan de altid se, hvornår de selv har aftaler mv. Det har allerede givet den ønskede overskuelighed og ro for beboerne.

– Når en opgave er booket i kalenderen, er det også med til at sikre, at beboerne får en fast tid sammen med den enkelte medarbejder. Det skaber større fokus på den konkrete opgave, og man undgår forstyrrelser, mener Jette.

– Vi ønsker os stadig større bevågenhed på, at alle beboerne i løbet af en dag får afsat tid sammen med en medarbejder, samt at det fremgår mere synligt i kalenderen, hvad formålet med samtalen er, når aftalen hæftes op på et delmål i beboerens handleplan, siger Jette.

Jette understreger, at fagligheden bliver mere synlig, når man dokumenterer, hvorfor man laver den pågældende aktivitet med en beboer. Kalenderen har været med til at skærpe fokus på mere koncentreret arbejde, hvor der i højere grad er fokus på, hvorfor beboeren er her, og hvad er det for en ydelse, vi som tilbud skal levere. Hvilke indhold skal samtalerne med beboerne have? Hvad skal vores strategi være, så vi udfordre beboerne og der skabes udvikling? Spørger Jette.

Ledelsen skal vise vejen

Jette lægger ikke skjul på at brugen af kalendermodulet kræver ledelsesmæssig bevågenhed. Det er vigtigt at have for øje, at forandring af faste vaner og arbejdsmønstre tager tid. Det er en ny arbejdsangang, der skal indarbejdes, og det har været en udfordring for nogle pludselig at skulle arbejde systematisk. Ifølge centerleder Judith Pedersen har det krævet en del introduktion samt teknisk hjælp, da det har været uvant at være så systematisk og disciplineret i arbejdstilrettelæggelsen.

Afdelingslederen har været med til det daglige planlægningsmøde for at sikre et ledelsesmæssigt fokus. De har været i gang med kalenderen siden marts, og Jette mener, at det kommer til at tage et halvt års tilvænnning, før man kan sige, at de nye rutiner er fuldt integreret.

– Det har i høj grad også haft betydning, at brugen af kalendermodulet er kommet som et led i en større omorganisering internt med nye arbejdstider og teamsammensætninger, der har været mange kameler medarbejderne skulle sluge undervejs, siger Jette og tilføjer:

Når medarbejderne får lov til at reflektere over det nye tiltag, synes de trods alt, at kalenderen er et glimrende arbejdsredskab. For medarbejderne i støttecentret har overgangen ikke været svær. De har altid brugt kalenderen som et arbejdsredskab til planlægning af

deres hjemmebesøg hos brugerne. Støttemedarbejderne understreger også, at kalender-skrivning lægger op til en mere selvstændig arbejdsrytme, hvor det ikke er nødvendigt at gå og tjekke hinanden.

Nyttig ledelsesinformation

Jette mener, at kalenderen har skabt et klart opgavefokus for andre end den enkelte medarbejder, og har sikret større åbenhed om den enkeltes og kollegaernes arbejdsopgaver. Kalenderen har medvirket til at gøre arbejdet mere professionelt og mindre privat, slutter Jette.

For lederne giver det også et godt overblik, og det letter kommunikationen samtidigt med at det også er et kontrolelement.

– Kontrolelementet består i, at man over for forvaltningen skal dokumentere, hvor meget A til A tid beboerne har fået, og her hjælper kalenderen til at vi kan dokumentere, hvor meget personlig kontakt vores beboere har haft med de ansatte, forklarer centerleder Judith Pedersen og tilføjer, at kommunerne især i disse sparetider har fokus på, hvad de får for pengene.

Skiftet fra papir til it-understøttet kalender forudsætter altid en tillid til det digitale medie:

– Nu hvor vi har erstattet papirkalenderen med kalenderen i Bosted Systemet, er vi dybt afhængige af driftsstabiliteten hos Team Online, da alles kalender for dagen ligger derinde, forklarer Jette.

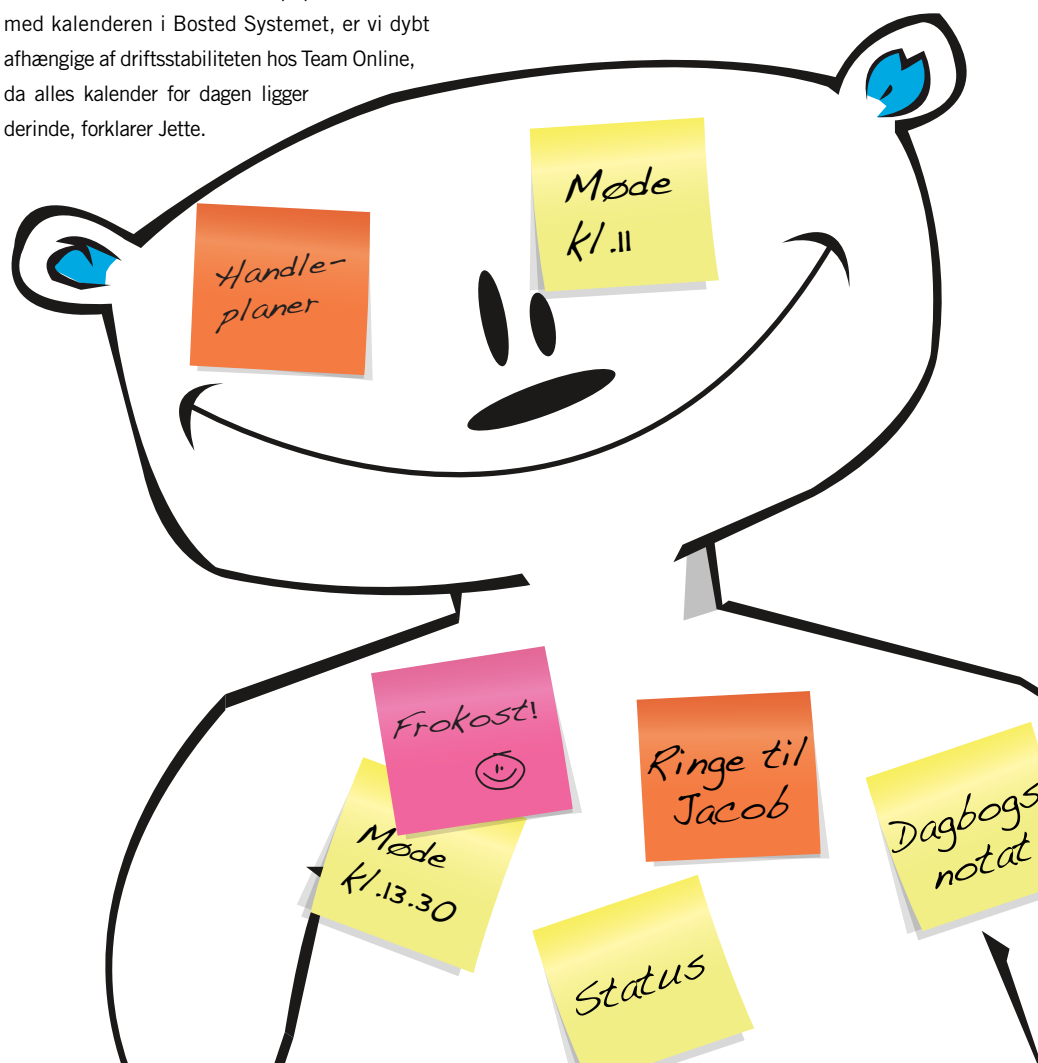
Skemalagt refleksion

– Forandringen i vores organisation medførte, at vi kom til at kigge på de processer og arbejdsmønstre, vi havde og blev nødt til at rette ind eller omstrukturere. Eksempelvis vores refleksionsmøde, hvor vi i stedet for den snik snak, der ellers kunne komme i løbet af dagen, nu har et fast tidsrum, hvor vi sætter tid af til refleksionen, forklarer Jette.

Den skemalagte refleksion skaber mere nærvær kollegerne imellem. Medarbejderne opfordres til at tage et problem op og drøfte det med deres kolleger. Man kører efter et fast mønster, hvor afdelingslederen fungerer som tovholder, og tager bordet rundt og spørger om nogle af medarbejderne undrer sig over noget eller er nysgerrig over for et eller andet. Der er en høj grad af videndeling forbundet med den afsatte tid til refleksion.

– Medarbejderne lærer herved hinanden bedre at kende og giver hinanden faglig sparring i forhold til en beboer. Eks. "Det virker for mig..." Det kan også være ting som omgangstonen blandt kolleger, der drøftes, fortæller Jette og understreger, at dagligdagen herved kobles op på et metodisk værktøj.

➔ Se illustration side 7



Bo- og beskæftigelsescentret Vejen

Kom alligevel godt fra start

Nogle interne misforståelser og "gåen" fejl af hinanden op til opstarten af Bosted Systemet gjorde, at alle odds for, at det ikke ville lykkes, var til stede, men en afdelingsleder fik informeret kolleger og koordineret kurser i tide, så samtlige 70 ansatte oplevede skiftet fra kinabog til Bosted Systemet som en ikke umulig ændring i arbejdsgange og vaner.



↑ **Bo- og beskæftigelsescentret Vejen**



↑ **Hanne Olsen og Iben Popp**



↑ **Beboerne hygger sig**

Bo- og beskæftigelsescentret Vejen har aktivt været i gang med Bosted i halvanden måned, og alle medarbejdere er nu godt med i basisfunktionerne. Nøglen til succes ligger i et stort forarbejde og et højt informationsniveau undervejs. Det har været helt centralt at få fortalt alt til alle undervejs. Forarbejdet skyldes et stort engagement fra Hanne Olsen, der er afdelingsleder for dagcentret Kærhøj. Hendes udgangspunkt har været, at man skal lægge energi i tingene og være positiv for, at det kan lykkes.

Hanne havde tidligere arbejdet et halvt år med Bosted og kendte til de nye arbejdsgange, der følger med et nyt system. Hun vurderede, at der skulle lægges kræfter i for, at det kunne lykkes hos Bo- og beskæftigelsescentret Vejen.

Stort forarbejde

Da Hanne kort før brugerkurserne skulle starte, fik viden om, at forarbejdet ikke var på plads, iførte hun sig uden nærmere overvejelser førertrøjen og gik i spidsen for implementeringen af Bosted. Nogle af de ting, de har gjort for at forberede personalet bedst muligt før opstartskurserne i Bosted, var bl.a. at sende en skrivelse ud til hver enkelt medarbejder, som informerede om kursusforløbet og fortalte lidt om Bosted Systemet, samt de udpegede superbrugeres rolle. Det var her vigtigt at understrege, at superbrugerne fungerede som hjælpende pædagogiske kolleger. I den første

information medarbejderne modtog, gjorde Hanne opmærksom på, at underviseren til brugerkurserne var en tidligere pædagog, der kendte til deres "virkelighed".

– Det mener jeg ikke, var helt uvæsentlig viden, da man altid er mest tryk ved folk fra ens eget felt frem for en teknisk konsulent, der taler hen over hovederne på folk, forklarer Hanne.

Da medarbejderne skulle logge sig på for første gang, modtog de alle en velkomsthilsen som avis. Administratorerne Hanne Olsen og Iben Popp mener, det er små initiativer som disse, der har gjort en lille forskel i det store forarbejde, som de begge har lagt tid og kræfter i. Hanne tilføjer, at det samtidig er vigtigt løbende at rose medarbejderne via avis, hvis medarbejderne har gjort noget, der fortjener et skulderklap. Her mener hun, at adviserne er en velegnet kanal.

Opstartsfolderen

Hanne udformede også en folder i forbindelse med, at hun var rundt på de fem forskellige afdelinger og hjalp med at få kollegerne til at logge sig ind i systemet. Folderen gav nogle faste rammer og et fælles udgangspunkt for brugen af Bosted.

Den informerede om, hvordan man loggede på, og hvor man kunne få hjælp, og var i

det hele taget ment som en motiverende faktor. Hun gav så sine kolleger den opgave at fortælle de næste kolleger, hvordan man logger sig ind i systemet med opstartsfolderen i hånden.

– Vi fandt ud af, at vores it-politik ikke kunne rumme brugen af Bosted. Derfor nedskrev vi en række punkter til, hvordan man burde og ikke burde bruge systemet, fortæller Hanne. Det blev så til opstartsfolderen, som Hanne selv tog initiativ til at udforme. Folderen er tapet fast på hver af de opstillede computere, som en reminder til medarbejderne.

– Vi opfordrede medarbejderne til kun at sende arbejdsrelaterede avis'er til hinanden, og at det var deres ansvar at holde sig ajourført. Vi opfordrede derfor til at logge på Bosted dagligt. Det blev også understreget i folderen, at etikken i den skriftlige kommunikation er noget, alle skal være opmærksomme på, forklarer Hanne.

Det var også gennem folderen, at alle medarbejdere blev opfordret til at udforske systemet – ved at klikke rundt og se, hvad det indeholder af muligheder. Folks undren og forslag til forbedringer skulle adresseres til et fælles "Bosted" fora, så alle fik del i den viden.

Det høje informationsniveau har vist sig at klæde medarbejderne godt på i forbindelse med opstarten.

Bosted får højeste prioritet

Hanne har sammen med Iben Popp, der er administrator på afdelingen Bo Vejen, erkendt, at de bliver nødt til at gøre en ekstra indsats frem til jul for at få fuldt implementeret det nye system.

Hanne understreger, at det har været heldigt, at hun som afdelingsleder for dagcentret Kærhøj har haft mulighed for at tage timer ud til forarbejdet med Bosted. De indrømmer da også, at de begge har været nødt til at omprioritere deres arbejdsopgaver. De er enige om at de supplerer hinanden godt med Hannes helikopterblik som afdelingsleder og Ibens it-snilde som administrativ medarbejder. De forstår hinandens synspunkter, og det er ifølge Hanne ikke helt uvæsentligt, da der er mange afgørende beslutninger, der skal drøftes undervejs.

Fx valgte de at lægge kinabøgerne væk, så snart startskuddet lød til at gå i gang med Bosted Systemet. Der var ingen blød overgang. Iben satte et stort kryds henover de næste sider i kinabogen og henviste til at skrive videre i Bosted. Iben glæder sig til, at det samme sker med medicinkardex. Så snart alle har været på medicinkursus skal Bosted erstatte de gamle kardex.

På andre områder supplerer Iben og Hanne også hinanden ved, at de repræsenterer hver sin dokumentationskultur. På Ibens Bo Vejen afdeling er de opdraget til at dele viden på tværs af vagter, og her dokumenterer de hele borgerens forløb. På dagcentret Kærhøj er det i højere grad dagens oplevelser, der skal formidles, og hvis der tidligere var noget

bemærkelsesværdigt omkring borgerne, blev der ringet til Bo Vejen. Med indførelsen af Bosted Systemet er dagcentrets medarbejdere nu begyndt at skrive observationer om borgerens ve og vel, som kan bruges i den samlede dokumentation af fx et sygdomsforløb, eller når der skal trækkes statistik på afdelingsniveau. Søgbarheden i alle meddelelser gør dokumentationsarbejdet tidsbesparende på sigt.

Et skridt ad gangen

De er kommet godt i gang med dagbog for borgerne og afdelingsdagbog samt reservation af transportmidler og lokaler. Fordelene ved at bruge systemet er synlige for enhver. Dokumentation er nu samlet et sted. Systemet sikrer en stor overskuelighed, så man nemt kan finde det frem, man søger.

Hanne mener dog, der konstant er plads til forbedringer. De skal fx have fundet ud af, hvordan de kan sikre videndeling mellem afdelingerne bedst muligt. De læser ikke hinandens dagbøger på afdelingsniveau, men der skal åbnes op for, at de kan kommunikere på tværs. Vi bør stille os selv det krav at samarbejde for borgerens skyld, understreger Hanne. Hun indrømmer samtidig, at det også kan være en udfordring at håndtere de mest nysgerrige medarbejdere. Hanne er klar over, der ikke må åbnes op for informationerne mellem afdelingerne, så alle medarbejdere kan følge med i 60 borgers liv. Det er ifølge Hanne uetisk, og man bør værne om borgernes privatliv, så der er forskel på hvilke informationer, der er relevante alt afhængigt af, om de er hjemme i bostøtten

eller går på arbejde, når de er i beskæftigelse.

Iben fortæller, at der nu bliver ført papirkalender på afdelingsniveau. Det er vigtigt, at alle ved noget om dagens gøremål for overblikkets skyld. Denne koordinering kunne ifølge Iben med fordel ske i Bosted Systemets kalender, så alle kunne koordinere via den bærbare computer, når de mødte ind.

Fra august er der fokus på medicinmodulet og handleplansmodulet. I forbindelse med medicinmodulet vil Iben og Hanne først og fremmest engagere de medicinansvarlige. De kan dog godt forudse, at det bliver et større arbejde at få lagt alle de nuværende præparater ind og få oprettet medicinkort på hver borger. Det er ifølge Iben vigtigt at få involveret de medicinansvarlige, fordi de har en praktisk viden om arbejdsgangene, som Iben og Hanne ikke har.

Hanne og Iben kan på sigt godt ønske at uddelegere noget af arbejdet med Bosted, men indtil videre tager de i hvert fald ansvaret, og en klar ansvarsfordeling er meget central, mener de begge.

I udvælgelsen af administratorer og superbrugere vil Hanne i øvrigt råde andre til at lægge vægt på at "uddanne" de medarbejdere i Bosted, som kommer godt ud af det med deres kolleger og har en pædagogisk og tålmodig tilgang til deres omgivelser. Hun mener, det er vigtigere end it-kundskaberne, fordi systemet er så brugervenligt, at superbrugerne nok skal få lært systemets funktionalitet.





↑ Susan Møller



↑ Allan Ryberg Lyholm

Fra hyggelig familiepleje til professionelt botilbud: Vi kombinerer det bedste af to verdener

Den 1. oktober kan Knagegården i Odense fejre sit 20 års jubilæum og se tilbage på to årtier med en turbulent udvikling.

For igennem årene har Knagegården gennemgået en gennemgribende forandring fra en gammeldags hyggelig familiepleje med fire beboere, til et moderne botilbud med 10 udviklingshæmmede, hvoraf nogle har dobbeltdiagnoser. Historien om Knagegården er derfor også en historie om familien bag:

– Min mor og far startede Knagegården i deres eget hjem her i Fangel i 1985 som en familiepleje, fortæller forstander Susan Møller. Først i 1990 blev det nuværende Knagegården etableret på opfordring fra Odense Kommune som et psykiatrisk botilbud for udviklingshæmmede.

Om Knagegården

Knagegården er et fondsejet privat socialpædagogisk opholdssted og botilbud for voksne i Fangel i Odense Kommunes udkant. Botilbuddet har 12 fastansatte, to i flex-job, en medarbejder med løntilskud, leder og souschef samt 2 tilkaldte vikarer. De 10 beboere er i alderen 22 til 53 år. Fire af beboerne har dagtilbud uden for Knagegården, mens de øvrige er beskæftiget i tilbuddets kreative gårdbutik med husflid eller vedligehold af hus og have.

» Læs mere om Knagegården på knagegaarden.dk

– Mine forældre boede i huset, og mine forældre tog alle nattevagterne, forklarer Susan Møller, der selv boede hjemme, til hun var 19. Hun nåede selv at tage en uddannelse som erhvervs-sproglig korrespondent, inden hun opdagede, at hun også ville arbejde med mennesker i den sociale sektor. Efter et job som personlig hjælper for en muskelsvindsramt kvinde fik Susan et vikarjob på Knagegården, og i 2005 overtog hun jobbet som forstander efter sin mor, der valgte at gå på pension. Knagegården er i det hele taget stadig et familieforetagende, idet også Susans bror Nikolaj og søsteren Joan, der begge er pædagoger, er ansat på Knagegården.

– Knagegården er stadig et familiært botilbud med alt hvad det indebærer. Men vi er meget bevidste om det, og gennem årene har vi udviklet os til en professionel arbejdsplads, hvor vi er gode til at kombinere det nære og familiære med det kompetente og professionelle, siger forstander Susan Møller.

Beboerne ændrer sig også med alderen

Beoergruppen på Knagegården har også gennemgået en forvandling siden starten for 20 år siden, selv om udskiftningen er lav. Beboernes psykiatriske diagnoser er blevet mere udpræget med alderen og fylder derfor mere i hverdagen:

– Døbeltdiagnoserne hos beboerne var ikke så udpræget eller erkendt, da de var yngre. Men efterhånden som de bliver ældre og har været på medicin i mange år, er deres psykiatriske lidelser blevet mere fremtrædende, siger

Susan Møller, der synes, at det gennem årene har været svært at finde hjælp til de udviklingshæmmede med psykiatriske diagnoser i sundhedssystemet:

– Der er ikke forsket meget på området. Ofte står læger og sygeplejersker uden at vide, hvad de skal gribe i, når en af vores beboere bliver indlagt. De redskaber til kognitiv terapi, som de normalt ville anvende duer ikke på grund af beboernes kognitive handicaps. Resultatet er, at beboerne blot medicineres, siger Susan Møller, hvilket vikariende souschef Allan Ryberg Lyholm kan bekræfte:

– Vi forsøger at tilegne os så megen viden og teori som muligt og holder jævnligt interne kurser med fx psykologer og forskere. Men vi er ikke et behandlingshjem, og den medicin vi uddeler, er ordineret af lægerne på OUH. Så vi fokuserer på, at Knagegården er beboernes hjem, og vores mål er at udvikle beboerne så godt vi kan, så de kan leve det bedst mulige liv, og så de i det mindste ikke mister de kompetencer, som de har erhvervet sig gennem livet.

Behov for nye kompetencer

Udviklingen i beoergruppen betyder også, at der har været behov for at ændre på personale-sammensætningen:

– Tidligere ansatte vi helst pædagoger, men de sidste to nyansatte har været omsorgspersonale, to SOSU-assistenten, og vi har desuden en med den gamle plej Ruddannelse. Det har været nødvendigt, for hvor der i de første år var fokus på det socialpædagogiske arbejde fylder de daglige ting som personlig hygiejne,

oprydning på værelserne og lægebesøg langt mere i hverdagen.

Forandringen i beboergruppen betyder også, at hverdagen blevet mere belastende for personalet på en ny måde:

– Vi er nødt til hele tiden at sikre, at medarbejderne selv er psykisk robuste, for en arbejdsdag her kan være et bombardement af underlige følelser lige fra aggression til mindreværd. Så det er vigtigt, at vi som medarbejdere får talt sammen på morgenmøderne, og vi har overlap både morgen og eftermiddag. Det nytter ikke, at medarbejderen ender med at få sympati med beboerne frem for empati og synes det er synd for beboerne det liv de har haft og har som udviklingshæmmede med en belastet fortid med omsorgssvigt og en psykisk lidelse, siger vikarierende souschef Allan Ryberg Lyholm, der har en uddannelse som fængselsfunktionær og konflikthåndteringsinstruktør med i sin faglige bagage.

Supervision er blevet en del af arbejdet på Knagegården, hvor der gennemføres supervisionssamtaler fire gange om året samt efter behov. Alle medarbejdere har desuden deres egne kontaktpersoner i huset, som de kan gå til her og nu, hvis de har brug for at læsse af i en presset situation.

Bosted Systemet i huset

Allerede for knap 4 år siden tog Knagegården en strategisk beslutning om, at afskaffe kinabøgerne med "deres runer", som Susan Møller beskriver dem:

– Når man kom tilbage fra ferie, skulle man måske læse en halv Kinabog for at blive opdateret og gætte, hvad de forskellige runer egentlig betød. Bare at lave en handleplan var en meget langsommelig arbejdsproces, og det var problematisk for det er jo beboernes liv, det drejer sig om.. Vi skal hurtigt kunne tjekke af og se, hvad gjorde vi, og hvordan virkede det, siger Susan Møller.

Knagegården løb imidlertid ind i store problemer med det første it-system de fik:

– Vi fik aldrig systemet til at virke. Vi var plaget af hyppige opdateringsdage, hvor vi slet ikke kunne bruge systemet. Og når systemet endelig var oppe, var det meget langsomt eller skærbilledet frøs. Det var ganske forfærdeligt, fortæller Susan Møller. Til sidst besluttede bestyrelsen at skrotte systemet og i marts 2010 blev det erstattet med Bosted Systemet:

– Bosted Systemet er både hurtigt, nemt og tilgængeligt, fordi alle data er samlet under

den enkelte beboer og står lige der på skærmen. Samtidig er systemet meget mere brugervenligt, end det vi havde før, siger Susan Møller, der sekunderes af Allan:

– Medarbejderne var så trætte af det gamle system, at de kunne skribe. Så alle oplever, at Bosted Systemet er en gevinst for huset.

Allerede nu har systemet frigivet tid og ressourcer, som de ansatte kan bruge på at være sammen med beboerne. Tidligere tog det jo tre kvarter at skrive fem linjer. Det duer ikke. For jo lettere det er at lave de daglige notater, jo større er chancen også for at det bliver gjort, og nu får vi samlet op på langt flere ting, siger Alan Ryberg Lyholm.

Susan Møller har ikke gjort regnestykket helt op, men mener selv hun har sparet mange mandetimer og dermed kroner ved at indføre Bosted Systemet:

– Når vi loggede på det andet system, som var installeret på PC'en, gik der ca. 10 minutter før man kunne begynde at skrive. Jeg vil tro, at der i snit blev logget på programmet 15 gange i løbet af dagen af forskellige medarbejdere. Regnestykket kommer altså til at se således ud:

**10 min. x 15 gange x 365 dage = 912,50 timer
pr. år x kr. 194,40 pr. time = kr. 177.390,00,**
siger Susan Møller.

– Derudover er der en klar gevinst i forhold til fagligheden, idet alle oplysninger er nemmere tilgængelige, og dermed hele tiden at blive mindet om hvad udviklingsplanen opstiller af mål for den enkelte beboer, mener forstanderen..

På vej mod fremtiden

Med Bosted Systemet i huset er Knagegården derfor kommet endnu tættere på at fuldende en 20 år lang udviklingsrejse fra hyggelig familiepleje til professionelt botilbud. Forstander Susan Møller melder i hvert fald alt klar til jubilæet, der fejres med en fest den 20. oktober:

– Vi har en fantastisk bestyrelse, som deltager medlevende i Knagegården, og som står 100 % bag ledelsen. Det giver arbejdsro, tryk og lyst til udvikling, når der er opbakning fra bestyrelsen.

Planerne for fremtiden er da også store! Odense Kommune har godkendt, at vi bygger til og udvider med flere pladser, og vi ved at blive LOS akkrediteret, lige som vi er blevet godkendt som triplejebolig-leverandør. Så vi får nok at se til, - også i de kommende år, lover forstander Susan Møller, Knagegården.



Sådan vil socialordførerne sikre kvaliteten i indsatsen

Senest i 2011 skal danskerne til stemmeurnerne og sammensætte et nyt folketing. Når valgkampen først går i gang vil alle partier have travlt med at præsentere deres politiske programmer og visioner for Danmark på alle samfundets områder. Men hvad med det sociale område?

Vi har i god tid valgt at spørge de politiske partiers socialordførere om, hvordan de vil sikre en fortsat høj kvalitet af indsatsen på det sociale specialområde, og samtidig bedt dem om at afgive et valgløfte.



Anne Marie Geisler Andersen (B)

VALGLØFTE:

Jeg vil arbejde for et mere rumligt samfund, hvor mennesker, der er socialt udsatte, herunder ikke mindst mennesker med fysiske og psykiske handicap, er inkluderet. Det handler ikke mindst om at skabe et arbejdsmarked samt uddannelsessystem, der ikke udstøder mennesker med færre ressourcer.

Ved at benytte følgende værktøjer i prioriteret rækkefølge:

- Skabe en arbejdskultur med tillid, ansvar, frihed og synlig ledelse, hvor medarbejderne involveres i løsningerne med det formål at gøre borgerne så selvhjulpne som muligt og sikre højest mulig livskvalitet.
- Måle og effektivisere indsatsen
- Øge it-understøttelsen af hverdagens rutiner og dokumentationsopgaver



Line Barfod (Ø)

VALGLØFTE:

Jeg vil arbejde hårdt for at socialt arbejde tager udgangspunkt i mennesker, og hvordan vi sammen hjælper hver enkelt menneske til at få det bedre. Og det indebærer, at vi skal væk fra markedsstyring og kassetænkning og i stedet sikre trygge rammer for borgere og ansatte med mulighed for at finde løsninger, der passer til det enkelte menneske, i stedet for at mennesket skal skæres til for at passe til systemets kasser.

Ved at benytte følgende værktøjer i prioriteret rækkefølge:

- Gå fra markedsstyring til demokratisk styring
- Tilføre det sociale område flere penge og medarbejdere
- Øge it-understøttelsen af hverdagens rutiner og dokumentationsopgaver





Ellen Trane Nørby (V)

VALGLØFTE:

Venstre vil også i årene fremover arbejde hårdt for at hjælpe de mest udsatte og socialbelastede personer i vores samfund. Det kræver, at de ansatte på det sociale område hele tiden har de rigtige værktøjer og arbejder ud fra de mest effektive metoder, så de udsatte personer kan blive hjulpet på en kvalitetsmæssig og værdig måde.

? Ved at benytte følgende værktøjer i prioriteret rækkefølge:

- Kompetente og engagerede medarbejdere er den vigtigste ressource og vi skal sikre, at der altid er gode ledere, stærke faglige miljøer og målrettede uddannelser og efteruddannelser.
- Vi skal turde nytænke området og sikre, at viden og gode erfaringer udbredes til flere.
- Det kan være en fordel at sætte enkelte opgaver på det sociale område i udbud, så eksterne aktører kan byde ind, komme med nye ideer og yde samme høje kvalitet – men måske til lavere omkostninger.



Mette Frederiksen (A)

VALGLØFTE:

- Vi skal have mere brugerinddragelse
- Vi skal have belyst konsekvenserne af kommunalreformen for det sociale område og rette op på kommunalreformens negative konsekvenser for brugere og medarbejdere
- Vi vil meget mere ambitiøst bekæmpe årsagerne til sociale problemer; herunder fattigdom, udsatte boligområder, manglende tilknytning til arbejdsmarkedet og omsorgssvigt af børn og unge.

? Mit fokus er borgeren. Derfor er brugerinddragelse, kvalitet, mulighed for udvikling samt bekæmpelse af årsagerne til de sociale problemer det væsentligste. Samtidig bliver vi nødt til – grundigt og fordomsfrit – at se på de konsekvenser, som kommunalreformen har haft for det sociale område.

Og tilføje det sociale område flere penge og medarbejdere.



Özlem Sara Cekic (SF)

VALGLØFTE:

Jeg vil behårdt arbejde for at der bliver mere tid og mindre bureaukrati for at gøre hverdagen lettere for sagsbehandler/socialrådgiver og bedre refusionsordning på udsatte området.

? Ved at benytte følgende værktøjer i prioriteret rækkefølge:

- Sikre bedre styringsmekanismer
- Forebygge langt tidligere
- Sagstal pr socialrådgiver



Vivi Kier (C)

VALGLØFTE:

Der er IKKE udskrevet valg - men jeg vil fortsætte mit politiske arbejde med at sætte fokus på vores mest udsatte borgere, for at sikre, at også de kan leve et godt og værdigt liv med udfoldelsesmuligheder.

? Den gode leder er nøgleordet for mig i det specialiserede sociale arbejde. Det er den gode leder, der går forrest i at udvise værdighed over for den enkelte borger.

Det er den gode leder, der formår at inspirere medarbejderen til at udføre et dagligt stykke arbejde af høj kvalitet for den enkelte medarbejder. Det er desuden oplagt at benyttes nye teknologier, der så kan frigøre "varme hænder" til menneskelig omsorg.



Mette Frederiksen



Özlem Sara Cekic



Konservative

Vivi Kier

Nyt & Noter



Brug vores forslagsformular og giv dine idéer videre

Bosted Systemet er baseret på brugerrevet innovation, og derfor sætter vi i Team Online pris på, at I fortæller os om jeres forslag til forbedringer og evt. nye funktionaliteter.

Hvis I har et forslag til, hvordan vi kan forbedre Bosted Systemet, skal I udfylde vores forslagsformular. I skal udfylde et skema, der skal godkendes af jeres leder og vedhæftes i en mail til features@bosted.net. Skemaet kan hentes via knappen "Hjælp" i jeres Bosted System. Jeres beskrivelse i skemaet sikrer, at vi får de nødvendige informationer, der skal til for konstant at forbedre systemet.

Forslagsformularen erstatter den formular, som vi tidligere kaldte ønskeformular.

Når vi har modtaget skemaet, lægger vi det ind i vores database. Vi samler alle forslagene og tager dem op til overvejelse, bearbejder dem og udvikler løbende forslag i sammenhæng med vores øvrige udvikling.

Nyt center skal styrke råd og viden om handicap og socialpsykiatri

Socialminister Benedikte Kiær styrker rådgivning og vidensarbejdet på handicap- og socialpsykiatriområdet med oprettelse af nyt, stort center.

Fra 1. januar 2011 får brugere og pårørende styrkede muligheder for rådgivning inden for handicap og socialpsykiatri.

13 videnscentre og tre vidensnetværk samles i ét stort center – Videnscenter for Handicap og Socialpsykiatri, der placeres fysisk i København, Aarhus og Aalborg, og organisatorisk hører under Servicestyrelsen.

Ny elektronisk håndbog skal hjælpe misbrugte

Mennesker, der som børn eller unge har været udsat for seksuelle overgreb, har ofte behov for hjælp. Servicestyrelsen har i samarbejde med Socialministeriet udarbejdet en ny elektronisk håndbog, der giver overblik over, hvilke muligheder, der findes.

Bogen beskriver bl.a. den hjælp, der kan hentes hos den privatpraktiserende læge, de frivillige centre, VISO og Servicestyrelsens psykologordning.

Bogen hedder: "Senfølger af seksuelle overgreb i barndommen – oversigt over hjælpemuligheder for voksne" og kan downloades her:

» <http://servicestyrelsen.dk/nyheder/hjaelp-til-misbrugte>

HIT-messe

September
21.-22.

Sæt kryds i kalenderen

Socialt Leder Forum

Oktober
14.-15.

Sæt kryds i kalenderen