

Bilag 1: Hedensted Kommunes forslag til detaljeret udviklingsplan

	Beskrivelse af aktiviteter	Mål	Forventet effekt på medarbejder(M) og borgerniveau (B)	Ansvarlig	Tidsfrist
1 - Politik og strategi					
Udvikling af kvalitetsstandarder for alle ydelser i henhold til serviceloven, hvor Velfærdsrådgivningen er myndighed, på voksenhandicapområdet.	Velfærdsrådgivningen vil udarbejde kvalitetsstandarder for alle ydelserne i henhold til serviceloven, hvor Velfærdsrådgivningen er myndighed, på voksenhandicapområdet. Velfærdsrådgivningen har i november 2016 udarbejdet kvalitetsstandard for servicelovens § 85. Denne kvalitetsstandard forventes politisk godkendt i foråret 2017.	At Velfærdsrådgivningen har udarbejdet kvalitetsstandarder for alle ydelser i henhold til serviceloven, hvor Velfærdsrådgivningen er myndighed, på voksenhandicapområdet.	Forventet effekt på medarbejder: Udarbejdelse af kvalitetsstandarder vil medføre, at sagsbehandlere i Velfærdsrådgivningen bevilger den hjælp, som borgerne har behov for og er berettiget til efter gældende lovgivning og Hedensted Kommunes serviceniveau. Kvalitetsstandarderne vil endvidere medvirke til at sikre ensartetheden i sagsbehandlingen for alle borgere i Hedensted Kommune. Forventet effekt på borgerniveau: Udarbejdelse af kvalitetsstandarder vil medføre, at borgerne oplyses om Hedensted Kommunes serviceniveau og dermed får realistiske forventninger til den hjælp, som Velfærdsrådgivningen kan tilbyde.	Velfærdsrådgivningen. Der er nedsat en arbejdsgruppe i Velfærdsrådgivningen bestående af medarbejdere og ledere, der er ansvarlig for udarbejdelse af kvalitetstandarderne.	Kvalitetsstandarderne skal politisk godkendes. Det forventes at ske i foråret 2017. Deadline for Velfærdsrådgivningens udarbejdelse af kvalitetsstandarder er ultimo maj 2017. Velfærdsrådgivningen er ikke herre over tidspunktet for politisk behandling, hvorfor alene tidsfrist for udarbejdelse af udkast til kvalitetsstandarder er anført i nærværende udviklingsplan.
Tilretning af Velfærdsrådgivningens styringsdokumenter med henblik på at sikre disses lovmedholdelighed.	Velfærdsrådgivningen vil i forbindelse med udarbejdelse af kvalitetsstandarder have fokus på kvalitetsstandardernes lovmedholdelighed. Velfærdsrådgivningen vil i forbindelse med audit have opmærksomhed på såvel sagsbehandlingen som Velfærdsrådgivningens styringsgrundlags lovmedholdelighed.	At Velfærdsrådgivningens styringsgrundlag er lovmedholdelig.	Forventet effekt på medarbejderniveau: En tilretning af Velfærdsrådgivningens styringsdokumenter med henblik på at sikre disses lovmedholdelighed sikrer, at medarbejderne støttes i at træffe afgørelser, der er i overensstemmelse med lovgivningen. Forventet effekt på borgerniveau: En tilretning af Velfærdsrådgivningens styringsdokumenter med henblik på at sikre disses lovmedholdelighed sikrer, at	Velfærdsrådgivningen. Der er nedsat en arbejdsgruppe i Velfærdsrådgivningen bestående af medarbejdere og ledere, der er ansvarlig for udarbejdelse af kvalitetstandarderne. De faglige konsulenter i Velfærdsrådgivningen udarbejder audit og vil i den forbindelse have opmærksomhed på såvel sagsbehandlingen som Velfærdsrådgivningens styringsgrundlags lovmedholdelighed.	Se ovenstående vedførende kvalitetsstandarderne. Audit vil blive iværksat februar 2017 og er en løbende proces, jf. nedenstående.

			borgerne alene oplever, at Velfærdsrådgivningen træffer afgørelser, der er i overensstemmelse med lovgivningen.		
2 - Faglig ledelse og sparring					
Velfærdsrådgivningen udarbejder kompetenceplan for alle medarbejdere.	Velfærdsrådgivningen udarbejder kompetenceplan for alle medarbejdere.	Kompetenceplanen har til formål at præcisere opgaver og ansvar samt danne grundlag for kompetenceudvikling af medarbejderne. Velfærdsrådgivningen vil samtidig have fokus på at kompetenceudviklingen er strategisk, således at medarbejdernes udvikling er forankret i kravene til Velfærdsrådgivningens fremtidige opgaveløsning.	Forventet effekt på medarbejderniveau: Synliggørelse af Velfærdsrådgivningens forventninger til medarbejdernes kompetenceniveau giver medarbejderne klare rammer for, hvad der forventes af dem. Forventet effekt på borgerniveau: Afløst effekt af højere fagligt niveau ved medarbejderne.	Velfærdsrådgivningen i samarbejde med Task Forcen.	Kompetenceplan udarbejdes primo 2017. Forløb med Task Force iværksættes herefter.
Iværksættelse af faglig supervision.	Velfærdsrådgivningen iværksætter faglig supervision for sagsbehandlerne i Velfærdsrådgivningen.	Velfærdsrådgivningens ledelse har fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø. Supervision forventes at højne trivslen blandt medarbejderne. Formålet med at tilbyde medarbejderne i Velfærdsrådgivningen supervision er, dels at klæde dem på til at håndtere de høje følelsesmæssige krav i arbejdet, dels at styrke de enkelte medarbejders personlige og faglige færdigheder. Dermed opnås at bedre psykisk arbejdsmiljø og en højere kvalitet i sagsbehandlingen.	Forventet effekt på medarbejderniveau: <ul style="list-style-type: none"> • At styrke medarbejdernes faglige identitet • At vise medarbejdernes egne styrker og ressourcer • At anvise nye idéer og nye veje i forhold til faglige og personlige problemer • At sænke stressniveauet • At forhindre at medarbejderne bliver udbrændt • At sikre eller udvikle kvaliteten af arbejdet • At vende skuffelser, skyldfølelser og følelse af utilstrækkelighed til professionelle dilemmaer, som kan løses Forventet effekt på borgerniveau: <ul style="list-style-type: none"> • Højere kvalitet i sagsbehandlingen • I det medarbejdernes trivsel er afgørende i mødet med borgerne, forventes en afløst effekt på borgernes møde med Velfærdsrådgivningens 	Velfærdsrådgivningens ledelse foranlediger faglig supervision. Supervisionen foretages af eksterne supervisor.	Supervisionen iværksættes primo 2017, således at medarbejderne i 2017 modtager 8 gange gruppe-supervision. Velfærdsrådgivningen iværksætter evaluering med udgangen af 2017.

			medarbejdere.		
Udarbejdelse af retningslinjer, der sikrer, at alle borgere, der er omfattet af målgruppen tilbydes en § 141 handleplan.	<p>Velfærdsrådgivningen udarbejder retningslinjer, der sikrer, at alle borgere, der er omfattet af målgruppen tilbydes en § 141 handleplan.</p> <p>Ledelsen skal på arbejds møderne initiere, at rådgiverne opkvalificeres i forhold til udarbejdelse af behørig dokumentation. Arbejds møderne, der afholdes hver 2. uge, har fokus på behørig dokumentation i forbindelse med udfyldelse af VUM skema, men vil arbejde generel forvaltningsretlig dokumentationsforpligtelse.</p>	At Velfærdsrådgivningen har udarbejdet retningslinjer, der sikrer, at alle borgere, der er omfattet af målgruppen tilbydes en § 141 handleplan. Formålet med retningslinjerne er at øge medarbejdernes opmærksomhed på behørig dokumentation.	<p>Forventet effekt på medarbejderniveau: Øget klarhed omkring opgaveløsningen, hvilket medfører øget trivsel grundet fjernelse af frustration, der binder i usikkerhed samt ensretning og øget kvalitet i sagsbehandlingen i form af øget kvalitet i dokumentationen.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen samt øget retssikkerhed for de berørte borgere.</p>	Velfærdsrådgivningen. Ledelsen iværksætter arbejdsgruppe med deltagelse af medarbejdere. Arbejdsgruppen fremkommer med et oplæg, der godkendes af ledelsen i samarbejde med Task Forcen.	Arbejdsgruppen har udarbejdet oplæg til en procedure, der er godkendt af ledelsen i Velfærdsrådgivningen ultimo maj 2017. Arbejde med behørig dokumentation på arbejds møderne, der afholdes hver 2. uge, i marts og april 2017.
3 - Ledelsesinformation og styring					
Udarbejdelse af Dashboard med henblik på afrapportering af ledelsesinformation på tværs i forhold til resultat, - effekt, - og økonomiske mål.	<p>Velfærdsrådgivningen vil udarbejde Dashboard ved udgangen af hver måned.</p> <p>Hedensted Kommune står overfor at skulle skifte IT-system. Velfærdsrådgivningen skal i denne proces have den fornødne opmærksomhed på, at et nyt IT-system understøtter den relevante ledelsesinformation. Medarbejdere er repræsenteret i arbejdsgruppen i relation til udvælgelse af IT-systemer, men det er ledelsens ansvar at sikre, at de ønskede ledelsesinformationer kan genereres af det nye IT-system.</p> <p>For nuværende anvender Velfærdsrådgivningen ikke de muligheder, der er i VUM, i forhold til dannelse af ledelsesinformation. Velfærdsrådgivningen ønsker Task Forces støtte til at anvende disse muligheder fremadrettet.</p>	Dashboard udarbejdes med det formål, at den ledelsesinformation, der generes på Dashboard, medvirker til at kvalificere de daglige ledelsesmæssige beslutninger i Velfærdsrådgivningen. Dashboard repræsenterer en systematisk, troværdig og tilstrækkelig ledelsesinformation, der sikrer, at ledelsen i Velfærdsrådgivningen kan varetage sit ledelsesansvar på et solidt grundlag, således at Velfærdsrådgivningens ledelse kan planlægge langsigtet og foretage valide analyser af den faglige og økonomiske udvikling på voksenhandicapområdet.	<p>Forventet effekt på medarbejderniveau: Medarbejderne oplever, at ledelsen træffer beslutninger på et systematisk, troværdigt og tilstrækkeligt grundlag i form af valide analyser af den faglige og økonomiske udvikling på voksenhandicapområdet, hvorved medarbejdernes tillid til ledelsens opretholdes.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt.</p>	Velfærdsrådgivningens ledelse udarbejder hver måned Dashboard og arbejder systematisk med ledelsesinformationerne i disse. Task Force hjælper Velfærdsrådgivningen med at anvende de muligheder, der er i VUM i forhold til dannelse af ledelsesinformation.	Udarbejdelse af månedlig Dashboard er iværksat og vil fortsætte fremadrettet. Ledelsen gennemgår ledelsesinformationerne ved udgangen af hver måned og anvender systematisk de fremkomne oplysninger.
Iværksættelse af audit på sagsniveau.	Velfærdsrådgivningens faglige konsulenter gennemfører i	Formålet med udarbejdelse af audit i	Forventet effekt på medarbejderniveau:	De faglige konsulenter i Velfærdsrådgivningen	Der auditeres i medfør af plan for audit udviklet i

	<p>samarbejde med Velfærdsrådgivningens juridiske konsulent audit. Der er udarbejdet auditskemaer for de enkelte paragraffer som hjælperedskab i processen.</p> <p>Udvælgelse af borgerjournaler sker på to forskellige måder, udgangspunktet er at udtage journalerne tilfældigt. Den ene måde er i forhold til de lovparagraffer, hvor der auditeres på 10 journaler, den anden måde er i forhold til auditering af 5 journaler.</p> <p><u>Auditering af 10 journaler:</u> Journalerne udtages tilfældigt på følgende måde. Journaler startende med 02 i cpr. nr. i 2016 udtages i 2017, journaler startende med 03 i cpr.nr. i 2017 udtages i 2018, journaler med 04 i cpr. nr. i 2018 udtages i 2019, og så fremdeles.</p> <p><u>Auditering af 5 journaler:</u> Som udgangspunkt udtages journaler på tilsvarende vis, som beskrevet i ovenstående ved auditering af 10 journaler. Såfremt det viser sig, at der er få journaler for denne lovparagraf, udsøges journalerne specifikt – altså hvor udtaget således ikke er tilfældigt. Det kan fx være paragrafområder, hvor 5 journaler udgør 100 %, altså samtlige journaler.</p> <p>Ledelsen udarbejder status én gang årligt, hvert efterår. Status drøftes på lederniveau og aktuelle emner opsummeres i dialog med medarbejderne.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at øge kvalitetssikring- og udvikling. • at mindske antallet af klager fra borgere. • at bidrage til ledelsesinformation 	<p>At skabe læringsmiljøer og videndeling blandt medarbejderne.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: At øge kvaliteten i sagbehandlingen i Velfærdsrådgivningen og dermed mindske antallet af klager fra borgere.</p>	<p>udarbejder audit på baggrund af aftaler herom indgået med ledelsen.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen.</p> <p>I januar og februar 2017 auditeres på 15 sager vedr. servicelovens §§97, 102, 103, 104 og 108.</p> <p>I marts og april 2017 auditeres på 15 sager vedr. servicelovens §§ 112, 113, 114 og 116. I marts og april 2017 auditeres samtidig på 10 sager vedr. almenboliglovens § 105.</p> <p>I maj og juni 2017 auditeres på 10 sager vedr. servicelovens § 83 og § 83a.</p> <p>I september og oktober 2017 auditeres på 10 sager vedr. servicelovens § 85 og §107.</p> <p>I november og december 2017 auditeres på 20 sager vedr. servicelovens §§95, 96 og 100.</p>
4 - Sagsoplysning, sagsvurdering og afgørelse					
Velfærdsrådgivningen har fortsat fokus på implementering af	Der afholdes arbejds møder for	Formålet med at arbejde med	Forventet effekt på	Velfærdsrådgivningens ledelse	Arbejdet med VUM er en

VUM.	<p>Velfærdsrådgivningens sagsbehandlende rådgivere hver 2. uge med henblik på at styrke rådgivernes fortrolighed med at bruge VUM som arbejdsredskab.</p> <p>Der arbejdes systematisk med funktionsscore i VUM, idet der til hvert møde gennemgås en anonym VUM.</p> <p>Der uddeles forud for hvert arbejds møde en anonymiseret VUM, hvoraf scoringen IKKE fremgår. Rådgiverne bliver bedt om at forberede en scoring under hvert tema. Under arbejds mødet går "bordet rundt" og hver rådgiver svarer på</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad har jeg scoret? • Hvad er baggrunden for min scoring? <p>Dertil kommer varierende emner, herunder VUM og rehabilitering samt kvalificering af de enkelte elementer i VUM som fx "sagsbehandlers bemærkninger", "samlet faglig vurdering".</p>	<p>funktionsscore i VUM er at opnå en ensartethed i sagsbehandlingen. Den fælles faglige dialog omkring de beskrevne oplysninger i udredningen, funktionsniveau og scoring vil fremme og kvalificere grundlaget for den efterfølgende samlede faglige vurdering. Funktionsscoren viser et generelt billede af borgerens funktionsniveau og udgør en beslutningsstøtte for sagsbehandleren. Ligesom den, sammenholdt med den socialfaglige vurdering, kan give en overordnet indikation på, i hvilket omfang borgeren har behov for støtte. Dialogen skal fungere som fælles fagligt refleksionsværktøj og synliggøre;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad rådgiverne lægger vægt på, når de scorer? • Hvordan rådgiverne opfatter de forskellige scorerer? • Hvilke eventuelle blinde punkter rådgiverne hver især har i deres udredning? 	<p>medarbejderniveau: At rådgiverne opnår større fortrolighed med brugen af VUM og dermed løftes fagligt.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af medarbejdernes større fortrolighed og højere faglige niveau i relation til udarbejdelse af VUM og brugen af denne som arbejdsredskab.</p>	<p>med inddragelse af superbruger i VUM og medarbejdergruppen i samarbejde med Task Forcen.</p>	<p>løbende proces. Arbejds møder afholdes hver 2. uge i løbet af 2017.</p>
<p>Udarbejdelse af faste procedurer for vurdering af, om der er behov for at søge om værgebeskikkelse i tilfælde, hvor der grundet kognitiv funktionsnedsættelse hos borgeren kan være tvivl om, hvorvidt borgeren er i stand til at give informeret samtykke.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen udarbejder en fast procedure for vurdering af, om der er behov for at søge om værgebeskikkelse i tilfælde, hvor der grundet kognitiv funktionsnedsættelse hos borgeren kan være tvivl om, hvorvidt borgeren er i stand til at give informeret samtykke.</p>	<p>At Velfærdsrådgivningen har udarbejdet en fast procedure for vurdering af, om der er behov for at søge om værgebeskikkelse i tilfælde, hvor der grundet kognitiv funktionsnedsættelse hos borgeren kan være tvivl om, hvorvidt borgeren er i stand til at give informeret samtykke.</p>	<p>Forventet effekt på medarbejderniveau: Øget klarhed omkring opgaveløsningen, hvilket medfører øget trivsel grundet fjernelse af frustration, der bunder i usikkerhed samt ensretning og øget kvalitet i sagsbehandlingen.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen samt øget retssikkerhed for de berørte borgere.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen i samarbejde med Task Forcen.</p>	<p>I efteråret 2017.</p>
<p>Udarbejdelse af faste procedurer for inddragelse af borgere og eventuelle pårørende, herunder udarbejdelse af retningslinjer</p>	<p>Velfærdsrådgivningen udarbejder faste procedurer for</p>	<p>At Velfærdsrådgivningen har udarbejdet faste procedurer</p>	<p>Forventet effekt på medarbejderniveau:</p>	<p>Velfærdsrådgivningen. Ledelsen iværksætter arbejdsgruppe med</p>	<p>Arbejdsgruppen har udarbejdet oplæg til en</p>

for, hvilke møder borgere altid skal inviteres til, og hvornår det er vigtigt, at sagsbehandlerne holder individuelle møder med borgere i botilbud.	inddragelse af borgere og eventuelle pårørende, herunder udarbejdelse af retningslinjer for, hvilke møder borgere altid skal inviteres til, og hvornår det er vigtigt, at sagsbehandlerne holder individuelle møder med borgere i botilbud.	for inddragelse af borgere og eventuelle pårørende, herunder udarbejdelse af retningslinjer for, hvilke møder borgere altid skal inviteres til, og hvornår det er vigtigt, at sagsbehandlerne holder individuelle møder med borgere i botilbud.	Øget klarhed omkring opgaveløsningen, hvilket medfører øget trivsel grundet fjernelse af frustration, der bundet i usikkerhed samt ensretning og øget kvalitet i sagsbehandlingen. Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen samt øget retssikkerhed for de berørte borgere.	deltagelse af medarbejdere. Arbejdsgruppen fremkommer med et oplæg, der godkendes af ledelsen.	procedure, der er godkendt af ledelsen i Velfærdsrådgivningen ultimo maj 2017.
Udarbejdelse af retningslinjer for, hvornår Velfærdsrådgivningen træffer en afgørelse, der medfører, at borgeren skal orienteres herom, herunder klageadgang.	Velfærdsrådgivningen udarbejder retningslinjer for, hvornår Velfærdsrådgivningen træffer en afgørelse, der medfører, at borgeren skal orienteres herom, herunder klageadgang. Retningslinjerne vil blive gennemgået på de torsdagsmøder, der afholdes hver 2. uge med henblik på at sikre ejerskab for og fortrolighed med retningslinjerne.	At det fremstår helt klart og tydeligt for de sagsbehandlende rådgivere i Velfærdsrådgivningen i hvilke situationer, der skal gives en afgørelse med klageadgang.	Forventet effekt på medarbejderniveau: Øget klarhed omkring opgaveløsningen, hvilket medfører øget trivsel grundet fjernelse af frustration, der bundet i usikkerhed samt ensretning og øget kvalitet i sagsbehandlingen. Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen samt øget retssikkerhed for de berørte borgere.	Velfærdsrådgivningen. Ledelsen iværksætter arbejdsgruppe med deltagelse af medarbejdere. Arbejdsgruppen fremkommer med et oplæg, der godkendes af ledelsen.	Arbejdsgruppen har udarbejdet oplæg til en procedure, der er godkendt af ledelsen i Velfærdsrådgivningen ultimo maj 2017. Arbejde med behørig dokumentation på arbejds møderne, der afholdes hver 2. uge, i juni 2017.
5 - Handleplan, bestilling og visitation					
Udarbejdelse af retningslinjer, der sikrer, at alle borgere, der er omfattet af målgruppen tilbydes en § 141 handleplan.	Velfærdsrådgivningen udarbejder retningslinjer, der sikrer, at alle borgere, der er omfattet af målgruppen tilbydes en § 141 handleplan. Ledelsen skal på arbejds møderne initiere, at rådgiverne opkvalificeres i forhold til udarbejdelse af behørig dokumentation. Arbejds møderne, der afholdes hver 2. uge, har fokus på behørig dokumentation i forbindelse med udfyldelse af VUM skema, men vil arbejde generel forvaltningsretlig dokumentationsforpligtelse.	At Velfærdsrådgivningen har udarbejdet retningslinjer, der sikrer, at alle borgere, der er omfattet af målgruppen tilbydes en § 141 handleplan. Formålet med retningslinjerne er at øge medarbejdernes opmærksomhed på behørig dokumentation.	Forventet effekt på medarbejderniveau: Øget klarhed omkring opgaveløsningen, hvilket medfører øget trivsel grundet fjernelse af frustration, der bundet i usikkerhed samt ensretning og øget kvalitet i sagsbehandlingen i form af øget kvalitet i dokumentationen. Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen samt øget retssikkerhed for de berørte borgere.	Velfærdsrådgivningen. Ledelsen iværksætter arbejdsgruppe med deltagelse af medarbejdere. Arbejdsgruppen fremkommer med et oplæg, der godkendes af ledelsen.	Arbejdsgruppen har udarbejdet oplæg til en procedure, der er godkendt af ledelsen i Velfærdsrådgivningen ultimo april 2017. Arbejde med behørig dokumentation på arbejds møderne, der afholdes hver 2. uge, i maj 2017.
Udarbejdelse af retningslinjer for bestillinger, så udfører alene får tilsendt en bestilling.	Velfærdsrådgivningen udarbejder retningslinjer for	At Velfærdsrådgivningen har udarbejdet retningslinjer for	Forventet effekt på medarbejderniveau:	Velfærdsrådgivningen. Ledelsen iværksætter arbejdsgruppe med	Arbejdsgruppen har udarbejdet oplæg til en

	<p>bestillinger, så udfører alene får tilsendt en bestilling.</p> <p>Retningslinjerne vil blive gennemgået på de torsdagsmøder, der afholdes hver 2. uge med henblik på at sikre ejerskab for og fortrolighed med retningslinjerne.</p>	<p>bestillinger, så udfører alene får tilsendt en bestilling.</p>	<p>Øget klarhed omkring opgaveløsningen, hvilket medfører øget trivsel grundet fjernelse af frustration, der bunder i usikkerhed samt ensretning og øget kvalitet i sagsbehandlingen.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen samt øget retssikkerhed for de berørte borgere.</p>	<p>deltagelse af medarbejdere. Arbejdsgruppen fremkommer med et oplæg, der godkendes af ledelsen.</p>	<p>procedure, der er godkendt af ledelsen i Velfærdsrådgivningen ultimo maj 2017.</p>
<p>Udarbejdelse af retningslinjer for samarbejdet med udfører.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen udarbejder retningslinjer for samarbejdet med udfører.</p> <p>Retningslinjerne vil blive gennemgået på de torsdagsmøder, der afholdes hver 2. uge med henblik på at sikre ejerskab for og fortrolighed med retningslinjerne.</p>	<p>At Velfærdsrådgivningen har udarbejdet retningslinjer for samarbejdet med udfører.</p>	<p>Forventet effekt på medarbejderniveau: Øget klarhed omkring opgaveløsningen, hvilket medfører øget trivsel grundet fjernelse af frustration, der bunder i usikkerhed samt ensretning og øget kvalitet i sagsbehandlingen.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen samt øget retssikkerhed for de berørte borgere.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen i samarbejde med Task Force</p>	<p>Afhænger af Task Force. Velfærdsrådgivningen anbefaler, at forløbet placeres i ultimo 2017.</p>
<p>6 – Opfølgning på indsatsen for konkrete borgere</p>					
<p>Udarbejdelse af retningslinjer for opfølgning på alle sager med henblik på fokus på pris, effekt og afslutning.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen udarbejder retningslinjer for opfølgning på alle sager med henblik på fokus på pris, effekt og afslutning.</p> <p>Retningslinjerne vil blive gennemgået på de torsdagsmøder, der afholdes hver 2. uge med henblik på at sikre ejerskab for og fortrolighed med retningslinjerne.</p> <p>I sammenhæng hermed udarbejdes en plan for, hvornår der skal være fulgt op på alle voksenhandicapsager.</p>	<p>At Velfærdsrådgivningen har udarbejdet retningslinjer for opfølgning på alle sager med henblik på fokus på pris, effekt og afslutning.</p> <p>Formålet med udarbejdelse af en plan for, hvornår Velfærdsrådgivningen har fulgt op på alle voksenhandicapsager er at sikre medarbejdernes forståelse for og ejerskab med opgaven. Formålet med at visualisere opgaven for medarbejderne, er at medarbejderne inddrages i processen og accepterer denne uden at se det som en uoverstigelig arbejdsopgave.</p>	<p>Forventet effekt på medarbejderniveau: Øget kvalitet i sagsbehandlingen som en konsekvens af retningslinjer for opfølgning og ejerskab samt accept af opgaven i forbindelse med udarbejdelse af plan for, hvornår der skal være fulgt op på alle voksenhandicapsager.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen og øget retssikkerhed for borgere, der har levet længe uden opfølgning.</p>	<p>Task Force. Det prioriteres meget højt fra Velfærdsrådgivningens side, at medarbejderne involveres tæt i udarbejdelsen af planen for, hvornår der skal være fulgt op på alle voksenhandicapsager.</p>	<p>Afhænger af Task Force.</p>

7 – Overgang fra barn til voksen					
<p>Sørge for at børnehandicaprådgivernes og voksenhandicaprådgivernes roller i forbindelse med overgang fra barn til voksen bliver beskrevet, konkretiseret og formidlet til medarbejderne i Velfærdsrådgivningen.</p>	<p>Der er iværksat møde hver 3. mdr. mellem børnehandicap og voksenhandicap med henblik på at sikre ejerskab til proceduren.</p> <p>Velfærdsrådgivningens socialfaglige konsulent deltager på møderne og orienterer løbende Velfærdsrådgivningens medarbejdere om mødernes indhold. Proceduren for overgang fra børnehandicap til voksenhandicap beskrives og formidles sammen med orienteringen fra møderne.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen skal skabe et incitament for medarbejderne i såvel børnehandicap som voksenhandicap til at skabe sammenhængende forløb, i forbindelse med borgere overgang fra børnehandicap til voksenhandicap. Velfærdsrådgivningen vil med udarbejdelse af procedure for overgangen fra børnehandicap til voksenhandicap sikre det fornødne kendskab og den fornødne forståelse for et sammenhængende forløb.</p>	<p>Forventet effekt på medarbejderniveau: Øget kvalitet i sagsbehandlingen som en konsekvens af retningslinjer for overgang fra børnehandicap til voksenhandicap.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen og dermed højere kvalitet og sammenhæng i borgernes forløb i forbindelse med, at de bliver voksne.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen i samarbejde med Task Forcen.</p>	<p>Afhænger af Task Force. Velfærdsrådgivningen anbefaler, at tidsfristen sættes ultimo 2017.</p>
8 – Organisering og tværfagligt arbejde					
<p>Udarbejder konkrete samarbejdsaftaler og beskriver arbejdsgangene i det tværfaglige samarbejde.</p>	<p>Som et led i beskrivelsen af ny organisering i Velfærdsrådgivningen skal arbejdsgangene i det tværfaglige samarbejde i Velfærdsrådgivningen beskrives, ligesom der skal udarbejdes konkrete samarbejdsaftaler. Der er nedsat en arbejdsgruppe i Velfærdsrådgivningen bestående af to ledelsesrepræsentanter samt tre medarbejderrepræsentanter, en rådgiver, en terapeut og en visitator.</p> <p>Arbejdsgruppen præsenterer et oplæg til ny organisation, herunder beskrivelse af det tværfaglige samarbejde ultimo 2016. Efterfølgende præciseres og konkretiseres samarbejdet og arbejdsgangene for medarbejderne.</p> <p>Kommunikationsformen vil være både mundtlig og i form af udarbejdelse af materiale. Medarbejderne vil få materialet præsenteret og få lejlighed til at spørge ind til eventuelle uklarheder.</p>	<p>At beskrive samarbejdet og arbejdsgangene i det tværfaglige samarbejde med henblik på at sikre medarbejdernes ejerskab og accept af dette for derved at leve op til Velfærdsrådgivningens intention om at levere helhedsorienterede, rehabiliterende og lovmedholdelige forløb for borgerne.</p>	<p>Forventet effekt på medarbejderniveau: Øget kvalitet i sagsbehandlingen som en konsekvens af retningslinjer og samtidig markant øget trivsel for medarbejderne, når verserende uklarhed omkring fremtidig organisering er afklaret.</p> <p>Forventet effekt på borgerniveau: Afledet effekt af øget kvalitet i sagsbehandlingen og dermed højere kvalitet og sammenhæng i borgernes forløb.</p>	<p>Velfærdsrådgivningen. Der er nedsat en arbejdsgruppe i Velfærdsrådgivningen bestående af to ledelsesrepræsentanter samt tre medarbejderrepræsentanter, en rådgiver, en terapeut og en visitator.</p>	<p>Arbejdsgruppen præsenterer ultimo 2016 ny organisering for resten af medarbejderne i Velfærdsrådgivningen. 1. januar 2017 etableres den nye organisering formelt.</p>

--	--	--	--	--	--