

Virksomhedsplan for Helhedstilbudet Gefion 2006.

1. Indledning.

Dette er anden udgave af fælles virksomhedsplan for Helhedstilbudet Gefion. Virksomhedsplanen skal bidrage til at synliggøre såvel formål, målgruppe, arbejdsopgaver som arbejdsmetoder, der kendetegner Helhedstilbudet Gefion. Virksomhedsplanen er skrevet i samarbejde mellem Forstander Marianne Bruun, Konsulent Kirsten Dahl – Sørensen og Afdelingsleder Karin Ernst. Oplægget vedr. mål for 2006 har været til drøftelse og endelig bearbejdning i Medudvalget.

1.1 Historie.

Boligerne Gefion er opført i 1999 og var en sammenlægning af tre institutioner fra Svanepark-området. Målgruppen, personer med autisme, blev rekrutteret fra Bakkehuset, som var for børn, Satellitten, som var for unge og Maglehøj, som var for voksne. En del af personalet fulgte med beboerne, da de flyttede. Det var således tre personalekulturer, der skulle danne grundlag for en fælles kultur. Beboerne bibeholdte de dagtilbud, de havde.

Pr. 1. januar 2005 overtog Boligerne Gefion en del af Daghejmene i Syd., og fik lokaler på Bygmarken i Farum. Her er plads til 21 brugere (p.t. er der indskrevet 17 af brugerne fra Botilbudet og 5 kommer fra andre botilbud/hjemmeboende) i en hverdag, der er præget af interesse- og aktivitetsgrupper.

1.2 Aktuelt.

Boligerne Gefion er et botilbud med 27 boliger til mennesker med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne og handicappet autisme. Botilbudet har plads til 21 personer under Servicelovens § 92 og seks pladser for børn og unge under Servicelovens § 51. Dagtilbudet Bygmarken er under Servicelovens § 88 med plads til 21 brugere.

1.2.1 Formål.

Helhedstilbudet Gefion har til formål at levere ydelser af høj faglig standard. Ydelserne skal være inden for den gældende lovgivning, de overordnede politiske udstukne rammer samt beboernes aktuelle behov.

Der skal være en tydelig sammenhæng mellem ydelseskataloget, de overordnede handleplaner samt de pædagogiske handleplaner.

Målet er at:

- Hverdagen gøres forudsigelig og struktureret ved hjælp af individuelle tilrettelagte kommunikationssystemer og dagsprogrammer
- Der skal skabes sammenhæng i beboernes oplevelse af omverdenen, og den enkelte skal finde glæde i sociale sammenhænge
- Der ydes individuel støtte og omsorg for at tilsiøre vedligeholdelse og udvikling af beboernes færdigheder
- At beboerne får tilbudt aktiviteter, som kan være med til at vedligeholde og stimulere deres fysiske og psykiske udvikling, samt give et maksimum af positive oplevelser
- De pårørende skal opleve, at der er tale om et kvalificeret samarbejde, og hvor pårørendes krav og forventninger i en god dialog er afstemt med de muligheder, Gefion har.

1.2.2 Målgruppe.

Mennesker med betydelig nedsat psykisk eller fysisk funktionsevne med handicapet autisme og lignende udviklings- og kommunikationsforstyrrelser.

1.2.3 De fysiske rammer.

Boligerne Gefion ligger i grønne områder på Svaneparkområdet, og bebyggelsen indeholder fem huse, hvoraf de fire har seks boliger, og det ene har tre boliger. Boligerne er på ca. 30 m² og indeholder eget bad og toilet samt terrasse eller altan. For hver tre boliger er der knyttet et stort lyst køkken/alrum.

En stor del af boligerne er bygget under hensyn til målgruppens særlige behov og er udstyret med et forrum med et glasparti ud til fællesrummet, således at beboeren kan være tilbagetrukket og alligevel følge med. Boligerne er ekstra lydisolerede, og der er dermed større mulighed for privatliv. Der er bus fra Birkerød Station, enten bus 327 til Svaneparkområdet eller bus 500S til Sjælsøskolen. Trafikken er begrænset til den lokale trafik, og det er trygt at færdes i området.

Gefion har sin egen lille café, som tilbyder fællesarrangementer ca. en gang om måneden. På området findes Ebberød Medborgerhus, der bl.a. driver café med rimelige priser og tilbyder forskellige aktiviteter og arrangementer, der er målrettet personer med nedsat funktionsevne.

Bygmarken ligger i et naturskønt område nær Furesøen. Der findes træningskøkken, stor gymnastiksal, adskillige mindre grupperum og en dejlig have med drivhus og bålplads. Beboerne transporteres til Bygmarken af Klamers Handicapørsel. Bygmarken deler minibus med botilbudet til de daglige aktiviteter. Der er tog til Farum Station og herfra bus 334 til Bygmarken.

Helhedstilbudet Gefion råder over tre minibusser.

1.3 Organisering.

Helhedstilbudet Gefion ejes og drives af Frederiksborg Amt. I det daglige er ledelseskompetencen, for såvel boligerne som dagtilbudet uddelegeret til en forstander, en afdelingsleder samt en intern konsulent. Dagtilbudet har en teamleder ligesom hvert hus har udpeget en teamkoordinator og suppleant. Teamkoordinatorerne er bindeled mellem kollegaer og ledelse.

Personalegruppen består af:

- uddannet pædagogisk personale
- social- og sundhedsuddannede
- servicemedarbejdere
- omsorgsmedhjælpere
- studerende
- administrative medarbejdere

Arbejdet bliver tilrettelagt ud fra selvkørende teams, der bl.a. står for den daglige arbejdsplanlæggelse i forhold til de daglige arbejdsopgaver i teamet.

2. Grundlag for at løse opgaven.

Formålet med arbejdet på Helhedstilbudet Gefion er at yde den fornødne og relevante støtte/bistand til beboerne. Der er flere faktorer, der danner grundlag for, at opgaven kan løses herunder den gældende lovgivning, de udmeldte servicemål for Frederiksborg Amt, Gefions værdigrundlag, ydelseskatalog, handleplaner, samt samarbejde med såvel beboere som pårørende.

2.1 Lovgivning.

Overordnet er Helhedstilbudet Gefion underlagt den til enhver tid gældende lovgivning for det sociale område herunder bl.a. Lov om Social Service § 51 (børn), § 92 (voksne), og § 88 (dagtilbudet) Lov om Retssikkerhed samt Danmarks Riges Grundlov.

Gefion er endvidere underlagt tilsyn fra Frederiksborg Amt i henhold til § 39 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Tilsynet omfatter såvel indholdet af botilbudet og dagtilbudet som måden, hvorpå opgaverne løses.

2.2 Værdigrundlag.

- Hverdagen skal være præget af stor rummelighed, hvor den enkelte beboer skal opleve sig selv som en individuel, aktiv og selvstændig medborger
- Beboerne skal opleve at have reelle valgmuligheder og dermed en høj grad af medindflydelse på eget liv
- Den daglige arbejdstilrettelæggelse skal tilsikre, at beboernes aktuelle og individuelle ønsker og behov opfyldes
- Beboerne skal opleve en ligeværdig, respektfuld, forudsigelig og struktureret hverdag, hvor den enkelte drages i centrum
- Vi er alle forskellige med forskellige ønsker og behov
- Værdigrundlaget forpligter personalet til, at kompensere for brugernes funktionsnedsættelse, så de hermed kan få mulighed for at udnytte deres stærke sider, samt understøtte den enkeltes selvværd.

2.3 Visioner.

Vi ønsker at:

- Beboerne skal opleve, de har et godt liv
- Helhedstilbudet Gefion skal skabe en kultur, der aktivt skaber samhørighed mellem beboere, personale og pårørende
- Helhedstilbudet Gefion skal være et hus i konstant udvikling – fyldt med dynamik
- Helhedstilbudet Gefion skal være en attraktiv arbejdsplads
- Aktuel uddannelse af medarbejderne
- Helhedstilbudet Gefion er et uddannelsessted, hvor praktikanter bliver uddannet til velkvalificerede pædagoger, der i fremtiden kan varetage de særlige opgaver, som mennesker med betydelig nedsat psykisk og fysisk funktionsevne og handicappet autisme har brug for.

2.4 Status over mål for 2005.

1. Arbejdsmiljø/sygefravær

Målet var en forbedring af resultatet i Ami – undersøgelsen fra 2004. Resultatet fra undersøgelsen i januar 2006 viser i store træk det samme som sidste år. Der har været stor spredning i besvarelsene.

I det forløbne år er der blevet udarbejdet og godkendt en volds- og en seniorpolitik. Sygedagene på enkelte dage er faldet. Der har været en del langtidssyge. Omsorgssamtaler har været afholdt med god effekt. Vi vil fortsat have fokus på sygefraværet i 2006. D.v.s. fortsætte med sygefraværssamtalerne samt drøfte fraværet løbende på vores Med - udvalgmøder. Vi fortsætter ligeledes med den månedlige supervision til alle teams en gang om måneden.

2. Medbestemmelse.

Fokus på dette område er blevet større, det er en lang proces, men implementeringen er godt på vej. Punktet medbestemmelse er nu et fast punkt på alle gruppemøderne og på handleplansmøderne. Der sker løbende opfølgning med udarbejdelse af manualer til hele huset. 2 beboere er med i et Caferåd, som arrangerer månedlige cafeaftner.

3. Dagsplaner.

Handleplansmålene er blevet mere konkrete. Alle beboere har dagsplaner som er med til, at sikre, at basisydelseerne opfyldes. Projektgruppen har samlet erfaringer. Det var meningen, at vi sammen med Team Online skulle have udarbejdet et EDB system, til brug for udarbejdelse af handleplaner og dagsplaner. Til disse skulle der have været tilkøbet et afvigerrapporteringssystem. Vi har gennem nogle år brugt Bostedssystemet som er et Team Online produkt. Det har ikke været muligt, som ønsket, at registrere afvigelser i Bostedet. Fra 1. januar er vi overgået til Amtets dagbogssystem, som p.t. ikke indeholder disse muligheder, så indtil videre har vi set os nødsaget til, at lægge et afvigerrapporteringssystem på hylden.

4. Kommunikation.

Der er udarbejdet standarddagsorden til alle grupperne for at sikre, at alle informationerne kommer ud. En medarbejder fra hvert team deltager på skift i Teamkoordinationsmøderne. Teamkoordinationsmøderne fortsætter for at fremme kommunikationen og medansvarligheden. Repræsentanter på tillidsposterne er synliggjort.

Ami – undersøgelsen januar 2006 viser stor spredning i besvarelsen. Resultatet svarede til undersøgelsen i 2004.

Tyngden i de ledelsesmæssige/sparringsmæssige opgaver er i det forløbne år vokset betydeligt. Vi har ikke opnået det ønskede mål, hvilket bl.a. kan begrundes i, at der har været nogle meget komplekse og ressourcerkrævende problemstillinger i pårørendesamarbejdet samt i medarbejderplejen.

5. Integrering af Bygmarken.

Medarbejderne fra Bygmarken er indarbejdet i Gefions organisation og mødestruktur. Der har været afholdt fællesarrangementer og fælles temadage. Besvarelsene fra Ami – undersøgelsen januar 2006 svarer i store træk til besvarelsene i undersøgelsen fra foråret 2005.

6. Dialog med de pårørende.

Vi har forsøgt, at afholde uformelle sammenkomster i form af dagligstuemøde. Erfaringen er dog, at det ikke har haft den tilsigtede effekt.

Vi arrangerede et temamøde i november for pårørende med emnet: Pårørendesamarbejde.

Der var dog ingen tilslutning til arrangementer og vi måtte aflyse. Samrådet vil i 2006 forsøge, at afholde det årlige forældremøde på en hverdagsaften mod en lørdag eftermiddag i 2005.

Der har været afholdt 2 temadage for personalet. Christine Byriel: Assertiv kommunikation og Lennart Petersen: Pårørendesamarbejde. Der nedsat en arbejdsgruppe som arbejder med indflytningsprocedure.

7. Aktiviteter.

Der har været tiltag og forsøg på aktiviteter på tværs af huset – uden succes. Arbejdsgruppen arbejder videre med, at udforme nye metoder. De individuelle aktiviteter er dokumenteret for hele 2005.

Der foregår mange aktiviteter i de enkelte huse i form af strandture, vandreture, koncertbesøg, biografbesøg, cafe´ besøg m.v.

Der arrangeres fælles sommerfest for Boligdelen og Bygmarken. Derudover er der en årlig fastelavnsfest og fællesarrangementer til jul.

2.5 Mål for 2006. (beboere, pårørende og medarbejdere).

Medudvalget besluttede den 23.februar 2006, at fortsætte med fokus på fire af kvalitetsmålene fra 2005:

- Sygefravær,
- Medbestemmelse
- Pårørendesamarbejde
- Aktiviteter for beboerne.

Derudover blev der besluttet tre nye kvalitetsmål for 2006.

2.5.1 Synliggørelse af ansvar/kompetence ledelse/medarbejdere

Formål.

- Tydeliggøre ansvar i.f.t. opgaveløsning
- Tydelig og klar tovejs kommunikation/information
- Tydeliggørelse af, hvordan informationspligten udmøntes i dagligdagen

Metode.

- Udarbejdelse af jobprofiler
- Synliggøre den enkeltes kompetence- og ressourceområder
- Større brug af mailsystemet som kommunikationsmiddel

Resultatmål.

- Større ejerskab
- Større medarbejdertilfredshed
- Bedre resultat i Ami – undersøgelsen december 2006

- ” Rød tråd” i organisationen

2.5.2 Synliggørelse af de pædagogiske principper

Formål.

- Synliggøre de pædagogiske principper vi arbejder med

Metode.

- Beskrivelse – dialog - refleksion

Resultatmål.

- Fælles ”verdensbillede” for alle medarbejdere og samarbejdspartnere
- Tydeliggørelse af, at vi er et Helhedstilbud
- At der er skabt overensstemmelse mellem leverede ydelser og forventninger fra brugere, pårørende og samarbejdspartner

2.5.3 Markedsføring af Gefion

Formål.

- Formålet er, at rekruttere og fastholde kvalificeret personale
- Skabe en positiv ”teamånd”

Metode.

- Artikler
- Hjemmeside
- Besøg på seminarier
- Åbent hus arrangementer
- Fokus på succes
- Se muligheder frem for begrænsninger

Resultatmål.

- En glad arbejdsplads
- Flere ansøgere
- Lavere udskiftning af personale
- Hjemmeside etableret i sommeren 2006
- Forbedret resultat i Ami – undersøgelsen i december 2006

3. Redskaber til at nå målene.

Der afholdes løbende temadage og kurser for personalet. Der er nedsat et kursusudvalg, som planlægger ud fra de ønsker, der er kommet fra personalegruppen.

I forbindelse med ledige stillinger udarbejdes en jobprofil for at klarlægge, hvilke kompetencer og ressourcer, der er behov for ved nyansættelser, og der annonceres efter dette. Pårørende deltager i ansættelsessamtalerne.

Ved nyansættelser tilsikres en god og grundig introduktion.

Der afholdes evalueringsamtale efter 1 ½ måneders ansættelse.

Der er udpeget ressourcepersoner i hvert hus, som er ansvarlig for vagtplanstilrettelæggelse og styring af vikartimer.

Der er valgt teamkoordinatorer for hvert hus. Der er valgt en teamleder fra Bygmarken.

Vi sætter kommunikation i centrum, når det gælder om at give beboerne adgang til at blive forstået og selv at forstå, hvad der bliver kommunikeret.

Vi arbejder løbende med at tilpasse kommunikationstilbudet for der igennem at minimere den udadrettede adfærd.

Se mål for 2006 på side 5 og årsplanen side 14.

Medudvalget holder ca. seks møder årligt. Medudvalget har sin egen forretningsorden.

Der er udarbejdet uddannelsesplan for de studerende.

4. Ethiske overvejelser.

- De etiske overvejelser, der præger Helhedstilbudet Gefion er formuleret i forbindelse med udarbejdelse af Ydelseskataloget.
- Det bærende i alle etiske overvejelser er begreber som ligeværdighed, respektfuldhed og rummelighed
- Hverdagen skal være præget af stor rummelighed, hvor den enkelte skal opleve sig selv som en individuel, aktiv og selvstændig medborger, der har høj grad af medindflydelse på eget liv
- De etiske overvejelser er løbende til debat i personalegrupperne
- Beboerne har brug for en forudsigelig og struktureret hverdag. De kan ofte ikke selv tilrettelægge en indholdsrig hverdag og bliver nemt opkørte og urolige, hvis dagen ikke er struktureret. Hvordan lytter vi til personens behov og ønsker – et dilemma, der ofte opstår i arbejdet med personer med nedsat psykisk og fysisk funktionsevne og handicappet autisme
- Den daglige arbejdstilrettelæggelse skal tilsikre, at beboernes aktuelle og individuelle ønsker og behov opfyldes

4.1 Lovgivning.

I maj 1997 blev Lov om Social Service vedtaget og trådte i kraft den 1. juli 1998. Medarbejderne på Helhedstilbudet Gefion skal til enhver tid være opdateret med gældende lovgivning og eventuelle ændringer i denne samt medtænke lovgivningen i den daglige kontakt med beboerne.

4.2 Omsorgspligt/omsorgssvigt.

Medarbejdere i de enkelte teams vurderer alle aktuelle eller potentielle situationer, hvor magtanvendelse eller indgreb i selvbestemmelsesretten er eller kan blive aktuel. Vurderingerne bliver lavet med udgangspunkt i lovgivningen, hvor der reflekteres over omsorgspligten og reglerne for magtanvendelse.

Magtanvendelse bruges ikke, hvor situationerne kan løses med pleje, omsorg eller pædagogisk bistand, men kun i situationer, hvor det vurderes at være absolut påkrævet. Der gøres altid brug af mindsteindgrebsprincippet.

Antallet af magtanvendelser og krænkelser vil blive opgjort hver måned. På gruppemøderne vil der være fokus på at reflektere over magtanvendelserne i forhold til værdigrundlag, lovgivning og mindsteindgrebsprincippet.

Vi arbejder med mødet/tilgangen til brugerne og aflæsning af de signaler der udsendes.

Ved ansættelser bliver magtanvendelsescirkulæret udleveret og medarbejderen kvitterer for modtagelsen samt forståelse af indholdet.

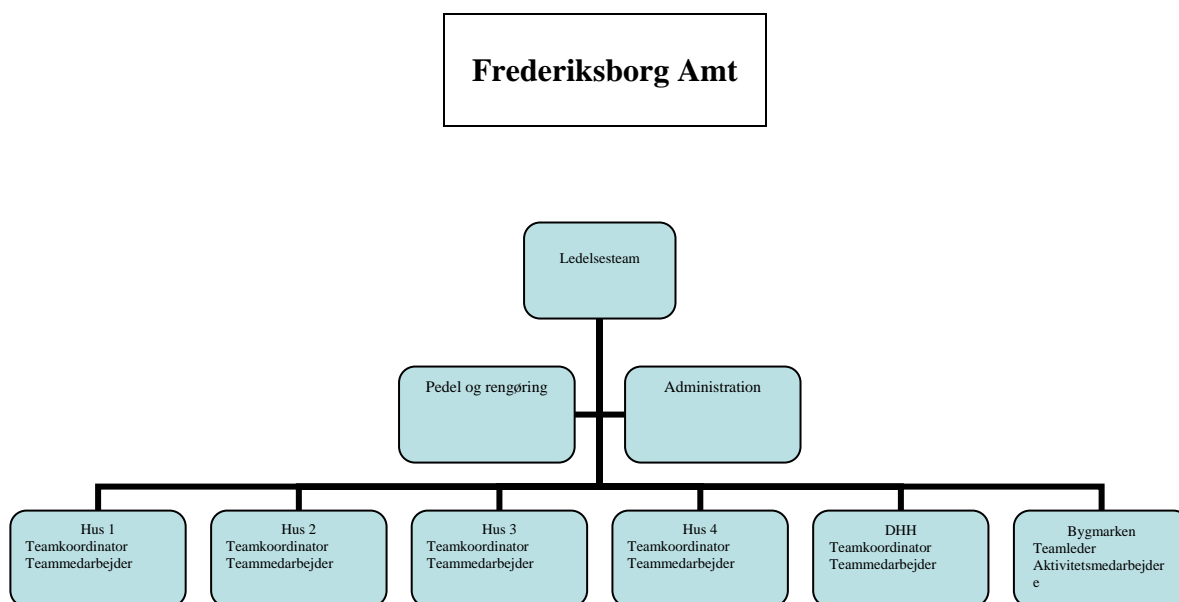
4.3 Tavshedspligt.

Alle medarbejdere på Helhedstilbudet Gefion underskriver ved ansættelsen en erklæring omkring tavshedspligten. Reglerne om tavshedspligt er imidlertid ikke helt enkelt og findes i en række forskellige love. Ved fortolkning af disse regler kræves ofte, at der udøves et konkret skøn, der kan indebære en vanskelig afvejning af pårørendes ønsker om, gennem information og dialog at være i stand til at hjælpe.

Ved ansættelser udleveres Gefions IT – politik og medarbejderen kvitterer for modtagelsen samt forståelse af indholdet.

5. Organisatoriske rammer og opbygning.

5.1 Organisationsdiagram.



5.2 Samråd.

Samrådet med fem repræsentanter valgt blandt de pårørende afholder minimum fire møder årligt. Samrådet har udarbejdet sin egen forretningsorden, og Samrådets formand er mødeleder. Samrådet medinddrages i nyansættelser. Der afholdes fælles pårørende arrangement minimum en gang årligt.

5.3 Politikker og procedurer.

- Der arbejdes hen imod en refleksionskultur, i et lærende miljø, hvor åbenhed, tillid og respekt er i højsæde
- Følgende politikker er vedtaget i Med – udvalget:
 - * syge- og fraværspolitik med bl.a. omsorgssamtaler
 - * rusmiddelpolitik,
 - * rygepolitik,
 - * senior politik
 - * IT-politik

- Der er en miljøpolitik under udarbejdelse
- Der er udarbejdet en personalehåndbog som løbende ajourføres i hvert hus
- Der bliver løbende udarbejdet APV implementeret i IPL systemet, og nye gennemgås kontinuerligt på Medudvalgsmøderne og i sikkerhedsgruppen
- Medudvalg med forretningsorden
- Samråd – for pårørende til beboerne – har egen forretningsorden

5.4 Medudvalg.

Medudvalget på Helhedstilbudet Gefion er sammensat af:

Ledersiden

Forstander
Afdelingsleder
Intern konsulent

Medarbejdersiden:

1 tillidsrepræsentant fra 3F
1 tillidsrepræsentant fra SL
1 sikkerhedsrepræsentant
3 medarbejderrepræsentanter
samt
2 suppleanter

Medlemmer og suppleanter vælges for to år ad gangen.

Der afholdes møder mindst en gang i kvartalet.

Det påhviler Medudvalgets medlemmer at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere løbende skriftligt eller mundtligt orienteres om udvalgets arbejde samt være medansvarlig for, at beslutninger implementeres i Helhedstilbudet Gefion.

5.5 Eksterne samarbejdspartnere.

- Frederiksborg Amt
- Birkerød Kommune
- Beboernes hjemkommune
- Sundhedscenteret på Svaneparken
- Praktiserende læger
- Psykiater
- Tandklinikken på Svaneparken
- Dagbeskæftigelser: Farum Værkstedet, Lille Sovi, Bifrost og undervisningstilbudene
- Kommunikationscenteret
- Center for Autisme
- Videncenter for Autisme
- Neurologer
- Bandagister
- Hjælpemiddelcentralen
- Fysioterapeuter

- Supervisere til de enkelte grupper
- Øvrige fagspecialister efter behov.

6. Ydelser.

Der arbejdes hen imod at øge den enkeltes livskvalitet via en struktureret og overskuelig hverdag. Dette skal skabe sammenhæng i beboernes oplevelse af omverdenen. Der tages udgangspunkt i de individuelle behov og evner. Gennem strukturerede forløb trænes sociale færdigheder og vaner samt trivsel i at være sammen med andre mennesker.

6.1 Kerneydelse/ydelseskatalog.

Basisydelse:

I Helhedstilbudet Gefion ønsker vi gennem de individuelle mål og den pædagogiske målsætning at give:

- Hjælp og støtte til personlig hygiejne, rengøring og tøjvask, spisning og måltidsteknikker, indkøb, madlavning, opvask m.v., medicinoptælling og –givning, anvendelse af hjælpemidler, tandlæge- og lægebesøg
- Individuelt tilpassede kommunikation- /støttesystemer
- Træning og støtte i brugen af visuelle støttesystemer
- Støtte til vedligeholdelse af sociale og fysiske færdigheder
- Hjælp og støtte til administration af økonomi, såvel faste udgifter som løbende udgifter
- Støtte til øget selvstændighed gennem individuelt tilpassede dagsplaner
- Dagtilbudet tilbyder forskellige aktiviteter med henblik på at udvikle og vedligeholde færdigheder, samt give gode oplevelser til brugerne

I Helhedstilbudet Gefion lægger vi stor vægt på, at beboerne har et aktivt og indholdsrigt liv. Beboerne præsenteres for et bredt udsnit af de aktiviteter, der kan foregå og tilbydes disse ud fra individuelle ønsker og behov.

Det tilstræbes, at beboerne er ude på gåture dagligt.

Aktiviteterne tilbydes sammen og enkeltvis ud fra det ugeprogram, der tilrettelægges for den enkelte.

Interne aktiviteter kan være:

- Deltage i daglige gøremål
- Egen café
- Spil og sang
- Videofilm
- Musik
- Motionscykel
- Fælles fødselsdagsarrangementer
- Maling

Eksterne aktiviteter kan være:

- Besøg i Medborgerhus
- Besøg på bibliotek
- Besøg i café
- Biografture
- Teaterture
- Koncerter
- Ture til Tivoli/Bakken
- Cirkusbesøg
- Ferieture
- Festivaler
- ” ud at spise”

Ved ferie og festivaler betaler beboerne udover de øvrige arrangementudgifter også lønudgiften.

Aktiviteter på Bygmarken kan være:

- Svømning
- Sang og musik
- Køkkenværksted
- Komme på tur
- Undervisningstilbud fra Egedammen
- Ud i naturen og følge årstidernes gang
- Kreative aktiviteter
- Gymnastik
- Hockey
- Ridning
- Bålplads/sankekort
- Fisketure
- Tøseklub
- Indkøbsgruppe
- EDB

Individuelle aktiviteter.

Siden d. 1. januar 2005 har vi fået tildelt ressourcer til forøgelse af de voksne beboernes individuelle aktiviteter. Det drejer sig om en time pr. uge.

Bevillingen bruges til:

- Svømning
- Cykelture
- Fisketure

- Museumsbesøg/ andre kulturelle oplevelser
- Ture med offentlige transportmidler
- Restaurant besøg
- Sejlture
- Biograf- og teaterture

6.2 Indflytning.

Før indflytningen indhenter Gefion relevante data på den nye beboer. Der er forventning til samarbejdsparter om, at alt relevant information fremlægges, så vore forudsætninger for at modtage beboeren er så optimale som muligt.

Medarbejdere besøger den nye beboer på arbejde/skole og evt. i hjemmet.

Forstanderen indbyder evt. pårørende til et uformelt møde på Gefion med en gensidig præsentation.

Forstanderen deltager i visitationsmøde.

Inden for tre måneder efter indflytningen afholdes økonomimøde. I naturlig forlængelse af dette holdes et møde med medarbejderne i huset, hvor beboeren er indflyttet.

6.3 Handleplaner.

Der afholdes årligt handleplans/økonomimøde. Pårørende, værger, amt, kommune og beboerens dagtilbud bliver indbudt til disse møder.

Til handleplansmøderne udfærdiges statusbeskrivelse samt oplæg til de pædagogiske linjer og de fremtidige mål og delmål samt ønsker om livsindhold for den enkelte.

Inden handleplansmøderne bliver de pårørende og øvrige interessenter bedt om at komme med eventuelle mål og ønsker for det næste år. Disse ønsker indskrives i handleplanen. De på handleplansmødet aftalte mål, indskrives efterfølgende i handleplanen.

På handleplansmøderne indgås aftaler om, hvorledes pårørende inddrages i beboerens dagligdag, set i relation til gensidige ønsker og behov.

Derudover udfyldes et § 71 skema over hjælpebehovet til den enkelte.

6.4 Dagbøger.

De daglige observationer, iagttagelser og bedømmelser af den enkelte beboeres ve og vel bliver p.t. registreret i "kinabøger". Vi forventer, at benytte Frederiksborg Amts Dagbogssystem i løbet af foråret 2006.

7. Årsplan.

Se mål for 2006 under punkt 2.5.side 5.

Årsplan 2006.

Må- ned	Med – udvalg	Sikker – hed	Teams	Øvrigt
Janu- ar		Ordinært møde	Hver 14. dag	Diverse arbejdsgruppemøder
Feb- ruar	Temamøde: Udviklingsmål		Hver 14. dag	Ressourcemøde/vagtplaner Diverse arbejdsgruppemøder
Marts	Ordinært møde		Hver 14. dag	Samrådsmøde Ressourcemøde/vagtplaner Diverse arbejdsgruppemøder
April	Ordinært møde	Ordinært møde	Hver 14. dag	Ressourcemøde/vagtplaner Diverse arbejdsgruppemøder
Maj	Ex. ordinært møde: Budget		Hver 14. dag	Ressourcemøde/vagtplaner Diverse arbejdsgruppemøder
Juni	Ordinært møde	Ordinært møde	Hver 14. dag	Ressourcemøde/vagtplaner Samrådsmøde Diverse arbejdsgruppemøder
Juli				Diverse arbejdsgruppemøder
Au- gust	Ordinært møde	Ordinært møde	Hver 14. dag	Samrådsmøde Sommerfest Diverse arbejdsgruppemøder
Sep- tem- ber			Hver 14. dag	Ressourcemøde/vagtplaner Diverse arbejdsgruppemøder
Okto- ber	Ordinært møde	Ordinært møde	Hver 14. dag	Samrådsmøde Ressourcemøde/vagtplaner Diverse arbejdsgruppemøder
Nov- em- ber			Hver 14. dag	Pårørendemøde Ressourcemøde/vagtplaner Diverse arbejdsgruppemøder
Dec- em- ber			Hver 14. dag	Virksomhedsplan for 2007 Samrådsmøde Årsberetning Revidere Ydelseskataloget Ami - undersøgelse Diverse arbejdsgruppemøder

Udarbejdet medio Februar 2006