

Bilag pkt. 4.

Forslag om igangsættelse af kvalitetsprojekt i FUS. Forslaget er stillet af bestyrelsen i FUS og præsenteres af Karin True.

Oplæg til kvalitetsarbejde i FUS.

Hvorfor arbejde med kvalitet?

Konkurrencen indenfor vores område bliver i disse år hårdere og hårdere. Det betyder, at vi som uddannelsessteder er nødt til at være meget bevidst om, hvad der skal til, for at vi kan levere ydelser med kvalitet og dermed fastholde vores position som samarbejdspartnere med kommunerne, og fortsat "skaffe kunder i butikken".

- Vi kan vælge forskellige tiltag, som vi synes er gode markedsføringsparametre og samtidig har myndighederne en række krav vi skal opfylde.
- Hvis vi har godkendte bo -enheder, skal vi være på tilbudsportalen og nogle kommuner kræver, at der laves ydelseskataloger m.m.
- Man kan som institution selvstændigt vælge, at købe sig ind på en eller anden af de akkrediteringsordninger, der eksisterer eller selv gå i gang.

Nogle af de parametre, der efter bestyrelsens mening bør vælges er, at arbejde med kvalitet, dokumentation og læring. Det er det, dette oplæg giver et bud på. Med intentionen om at have fagligheden i fokus.

Der har på ledermøder og bestyrelsesmøder været drøftet og besluttet, at FUS ikke vil anbefale, at vi samlet går ind under en af de eksisterende akkrediterings- eller kvalitetsordninger, men selv tager initiativ til et arbejde, dog ikke et stort akkrediteringsprojekt.

Hvis man ikke vil arbejde med kvalitet, dokumentation og læring under en eller anden akkrediteringsordning eller selv lave et projekt med akkreditering, må vi finde en anden måde at dokumentere, at vi har fagligheden i fokus - " AT VI GØR, HVAD VI SIGER, VI GØR".

Det skal være muligt at personale, tilsynsmyndigheder, sagsbehandlere, indskrevne unge, forældre samt andre interesserede på en let og overskuelig måde kan få et overblik over organisationen, hvad vi beskæftiger os med og se, at vi lever op til vores egen beskrivelse af os selv.

Der er nogle lovmæssige forhold vi skal tage højde for:

- Tilbud, der er godkendte efter SEL paragraffer skal registreres på tilbudsportalen og det vil pr. automatik stille nogle krav, der skal opfyldes.
- Man skal overholde arbejdsmiljø lovgivningen og det stiller krav om dokumentation.
- Vi skal ifølge lovgivningen inddrage de unge både over og under 18 år samt de sidstes forældre.
- Der skal laves dokumentation til sagsbehandlere.
- Der er en masse lovgivning i forhold til ansættelser, der skal dokumenteres.
- Datalovgivning, journalføringspligt.
- Tilsyn og godkendelse.
- Udarbejdelse og dokumentation af undervisningsplaner i forhold til f.eks. STU.

- Muligvis flere.

Det ovenstående betyder, at alle institutioner i større eller mindre grad i forvejen dokumenterer deres arbejde og øvrige forhold på institutionen og med den stadig strammere økonomi, der (er) bliver i kommunerne, vil det være nødvendigt, at udvikle organisationen, praksis og metoder, blot for at holde det nuværende indskrivningsniveau.

Fagligheden i fokus

Et kvalitetsarbejde i FUS kan derfor tage sigte på, at udvikle et sæt værktøjer, der på en overskuelig måde beskriver de forhold på institutionen, der er vigtige i forhold til at fokusere på fagligheden.

Vi skal dokumentere, evaluere og hele tiden se egen praksis i et lærende perspektiv.

Den lærende Organisation. - Det er her udviklingen ligger!

Man kan kalde et sådant sæt værktøjer mange ting:

Virksomhedsplan, Best praksis håndbog m.m.

Dette skal der i løbet af processen tages en beslutning om. Målet er, at udarbejde et redskab, der både giver mening udadtil – og indadtil.

Bestyrelsen i FUS er at den holdning, at vi skal starte en proces med de ledere og uddannelsessteder, der ønsker, at medvirke i udviklingen af et sådan sæt værktøjer. Processen vil sandsynligvis tage 1- 2 år, alt efter hvor omfattende værktøjerne bliver og hvor mange møder, det er nødvendigt at afholde.

Det er meget vigtigt, at værktøjerne bliver implementeret i de pågældende institutioner.

Samtidig skal processen heller ikke blive så dyr, at det er umuligt for mindre institutioner at deltage i den.

Det er efter bestyrelsens opfattelse en nødvendighed, at et sådan sæt værktøjer udvikles i tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere for at sikre implementering. Det skal være en integreret del af institutionens liv og ikke blot et pænt stykke papir, man kan udlevere til potentielle "købere".

Det vil samtidig være en oplagt mulighed for at fokusere på egen faglig praksis og udvikling af egen institution – med inspiration, sparring og modspil fra kolleger fra andre uddannelsessteder. Vi kan lære meget af hinanden!

Et bud på processen:

1. Ledelsesforum møde i starten af 2011 hvor planerne konkretiseres. Det er vigtigt at få præciseret, at dette arbejde sættes i gang nu – løber over 1,5 år, men meningen er, at de enkelte institutioner selv løbende gennem hele perioden skal arbejde med at gøre værktøjerne bedre. Processen er til for at få hul på et problem, der måske er uoverskuelig for en mindre institution og bestyrelsen mener, at resultatet skal lægges ud på vores (FUS) egen hjemmeside til fri afbenyttelse under overskriften: Fagligheden i fokus.
2. Processen fastlægges endeligt med datoer m.m. Der nedsættes en styregruppe med repræsentation fra FUS bestyrelse.
3. Et oplæg præsenteres for udvalgte medarbejdere og ledere på de institutioner, der ønsker at være med. Bestyrelsen forstiller sig 2-3 fra hver institution på et 2 dages seminar i slutningen af første

halvår 2011, hvor temaet er at udpege indikatorer, pejlepunkter eller hvad man nu vil kalde dem og definere områder og form

4. Der arbejdes med oplægget hjemme i institutionerne
5. Endnu et 2 dages seminar hvor samme gruppe deltager – der arbejdes videre og dybere i institutionernes egne oplæg - her tager man afsæt i de modeller man har valgt at arbejde med derhjemme og de eksempler man har valgt at bruge i 2. Halvår 2011
6. Der arbejdes igen derhjemme med eget oplæg
7. Afsluttende møde, hvor der igen laves oplæg ud fra de eksempler og modeller, der er valgt de enkelte steder.
8. Et forslag / udkast til model - eller flere modeller – kan evt. præsenteres på årskonferencen 2011 – hvis der arbejdes hurtigt. Arbejdet afsluttes i løbet af 2012.

Gennem hele processen er det vigtigt, at 1 eller 2 fra bestyrelsen er tovholdere på processen og vil stille sig til rådighed for sammenskrivning og modtagelse af eksempler på gode værktøjer. Disse to skal også være tovholdere på de 3 møder.

Bestyrelsens forslag er, at vi regner ud, hvilke ekstra omkostninger de to fra bestyrelsen har gennem de 1,5 år og kompenserer ud af en deltager betaling fra de institutioner, der vil være med i processen.

Institutionerne betaler selv for overnatning og deltagelse i møder.

Bestyrelsen følger projektet tæt og er ansvarlig for, hvordan ressourcerne i FUS bruges bedst muligt i forhold til projektets udvikling.

På vegne af bestyrelsen i FUS

Karin True.