

# Status på Task Force projektet i Afdeling Børn og Familie (ABF)

Børne- og Ungeudvalget har den 30. november 2020 besluttet, at der i afrapporteringen skal være fokus på:

1. Implementering af udviklingsplan i samarbejde med Socialstyrelsen, der skal styrke det socialfaglige arbejde
2. Kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere
3. Fokus på psykisk arbejdsmiljø og sagstal
4. Bedre fysiske rammer for borgere og medarbejdere

## Ad pkt. 1 Implementering af udviklingsplan i samarbejde med Socialstyrelsen, der skal styrke det socialfaglige arbejde.

Udviklingsplanen er udarbejdet efter 7 udviklingspunkter, og der gives en status for hvert udviklingspunkt.

### 1. OVERORDNET FAGLIG STYRING OG LEDELSE

*Understøtte rådgivernes arbejde med at sikre en ensartet praksis og fokus på borgernes retssikkerhed. Sikre implementering af politikker og visioner for området.*

Indsats	Status
Kompetenceudvikling <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Systematik i sagsbehandlingen</li> <li>○ Fælles sprog ICS</li> <li>○ Tragtmodellen</li> <li>○ Børnefaglige undersøgelser</li> <li>○ Levende mål</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle medarbejdere har været på særlig tilrettelagt kursus hos SPUK (Socialt og Pædagogisk Udviklings- og Kursuscenter)</li> <li>• SPUK-Implementeringsagenter er blevet udnævnt.</li> <li>• Funktionsbeskrivelse er udarbejdet.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SPUK-Implementeringsagenterne skal understøtte den nødvendige forandring, stabilitet og ensartethed i metodeudviklingen på tværs af teams.</li> </ul> </li> <li>• SPUK-Implementeringsagenterne skal på udvidede opfølgende kurser i august og november 2021.</li> <li>• I efteråret 2021 er der planlagt praksiskursus i "Netværksinddragende metoder" v/Socialstyrelsen for alle medarbejdere og ledere.</li> </ul>

Indsats	Status
Kompetenceplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenceplan er udarbejdet.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Teamledere og rådgivere kender deres ansvarsområde og procedure indenfor de forskellige indsatsydelser. Dette for at understøtte, at der kan handles hurtigt og smidigt i mødet med borgeren.</li> </ul> </li> <li>• Tværfaglig visitation er iværksat</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kvalificering og beslutning af den rette helhedsorienteret indsats via tværfaglige drøftelser med samarbejdspartnere på tværs i kommunen.</li> <li>● Der pågår fortsat arbejde omkring rammesætningen af den tværfaglige visitation.</li> </ul>
--	--

Indsats	Status
Organisering, politikker og udviklingsplan – og "Borgerrejsen"	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Afdeling Børn og Familie og Center for Handicap og Psykiatri planlægger at afholde fælles strategidage i september 2021, hvor overskriften er "Borgerrejsen" – En metode, som skal hjælpe med at beskrive borgernes "rejse" gennem et forløb baseret på perspektiver fra alle involverede aktører, og med den viden udvikle en organisation, som bedst muligt kan understøtte denne "rejse".</li> <li>● Der ses dog et behov for en midlertidig organisation frem mod "Borgerrejsen" i Afdeling Børn og Familie.</li> <li>● Etablering af flere teams fra 1. juni 2021 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Der har været en inddragende proces for medarbejderne i forhold til at se på den nuværende teamstruktur, og hvordan den fremadrettet kunne organiseres med henblik på mindre teams og dermed tættere ledelse på den enkelte medarbejder.</li> <li>○ Proces: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Afholdt teammøder i uge 15 og 16</li> <li>▪ Har arbejdet med medborgerpolitikken, børne- og ungepolitikken og udviklingsplanen</li> <li>▪ Input fra medarbejderne blev drøftet på ledermøde den 29. april 2021</li> <li>▪ Drøftelse i LokalMED den 6. maj 2021</li> <li>▪ Fremlæggelse af ny organisation på Afdelingsmøde den 11. maj</li> <li>▪ Efter Afdelingsmødet kunne medarbejderne fremsende ønske om indplacering i de nye teams frem til 18. maj 2021, herunder ønske eller interesse i at overgå til den ny Ungeenhed pr. 1. september 2021</li> <li>▪ Udmelding om indplacering i de nye teams blev udmeldt den 27. maj 2021.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

Indsats	Status
Klagedrevet innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ny klagesagsproces er iværksat <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tydelig beskrivelse af arbejdsgange og ansvar for formalitets- og realitetsklager.</li> <li>○ Den nye klagesagsproces har været et ønske om at strømline indgangen af klagesager i henholdsvis Center for Handicap og Psykiatri og Afdeling Børn og Familie</li> <li>○ At styrke det faglige arbejde mellem juristerne i begge centre.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skabe mulighed for kontinuerlig læring</li> <li>○ Arbejdet omkring klagedrevet innovation er stadig i sin opstart.</li> <li>● Tværgående arbejdsgruppe ift. klage fra 42 familier er nedsat <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Arbejdsgruppen består af repræsentanter fra Borgerrådgiveren, Center for Sundhed og Ældre, Center for Børn og Unge og Center for Handicap og Psykiatri</li> <li>○ Formålet er kontinuerlig læring i forhold til hvordan understøttes borgerne bedst muligt, når de oplever problemer i samarbejdet med Slagelse kommune.</li> </ul> </li> </ul>
--	---

Indsats	Status
Ledelsestilsyn	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ledelsestilsyn iværksat <ul style="list-style-type: none"> <li>○ I samarbejde med Socialstyrelsens Task Force er der iværksat et ledelsestilsyn med løbende milepæle med henblik på, at udviklingsplanen er realiseret ved udgangen af 2023.</li> <li>○ Formålet er at give faglig indsigt i den aktuelle praksis med henblik på bedre kvalitetsudvikling og styring.</li> <li>○ Ledelsestilsynet gennemføres hver måned, hvor der udvælges et repræsentativt antal af aktuelle <u>nye</u> sager.</li> <li>○ Der har været gennemført ledelsestilsyn i marts, april og maj 2021. Der har været behov for mindre justeringer de første måneder, hvorfor der alene præsenteres tallene for maj 2021.</li> <li>○ Ledelsestilsynets resultater fremgår under udviklingspunkterne.</li> </ul> </li> </ul>

## 2. TVÆRFAGLIGT

At børn, familie og netværk oplever en sammenhængende enkelt og klar kommunikation i mødet med kommunen. At enhver medarbejder ved hvilke handlemuligheder og forpligtelser de har, når de møder et barn med et behov.

Indsats	Status
Samarbejde med skoler og dagtilbud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er afholdt samarbejds møder med skoler og dagtilbud i maj og juni måned.</li> <li>• Tilbage meldingen er, at der er stor tilfredshed med samarbejdet med de forebyggende rådgivere.</li> <li>• Der opleves stor fleksibilitet, god sparring og gode relationer.</li> <li>• Der opleves dog udviklingspotentiale i samarbejdet om mere indgribende indsatser. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ny teamstruktur i Børn og Familie skal gerne være med til at forbedre samarbejdet.</li> </ul> </li> <li>• Skal blive bedre til at udnytte fælles viden om barnet og den unge (når familien giver samtykke).</li> <li>• Et ønske om mere netværksinddragende møder.</li> </ul>
Handleguide og beredskabsplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe med lederrepræsentanter <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Der har været afholdt 2 indledende møder, og der er nu udpeget medarbejdere til de kommende arbejdsgrupper, som starter op efter sommerferien.</li> <li>○ Skal arbejde med etablering af tværfaglige mødefora i alle skoledistrikter med henblik på at tilgodese børn og unge med særlige behov, samt</li> <li>○ Revidering af den nuværende handleguide i forhold til den professionelle ansvar og handlemuligheder, når et barns adfærd eller udvikling vækker faglig uro eller bekymring.</li> </ul> </li> </ul>
Igangværende tværfaglige projekter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt skolefravær er startet op <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Etablering af et tværfagligt og formelt organiseret team på tværs af skole, PPR og socialområdet, som kan arbejde tværprofessionelt med håndtering af skolefraværproblematikker.</li> <li>○ Der er udpeget medarbejder- og ledelsesrepræsentanter fra Afdeling Børn og Familie til deltagelse i projektet.</li> </ul> </li> <li>• På banen igen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Flere børn i Slagelse Kommune har svært ved at føle sig tilpas i et alment skolemiljø, hvorfor der etableres et vidtgående specialtilbud tæt på almenområdet,</li> </ul> </li> </ul>

	<p>som kan være brobyggende i forhold til at eleverne kan komme på "på banen igen" i et alment miljø.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Tilbuddet er et samarbejde mellem familien, Vemmelev Skole og klubtilbuddet i Vemmelev, og som understøttes af PUI og ABF via forebyggende sagsbehandling og myndighedssagshandler</li></ul>
--	--

### 3. INDDRAGELSE

At barn, familie og netværk bliver inddraget og hørt i forhold til såvel behov som ressourcer, så de oplever et konstruktivt samarbejde, samt stabilitet og kontinuitet i sagsforløbet.

Se målepunkterne i Ledelsestilsynet.

3. Inddragelse		
Mål	Milepæl	Status maj 2021
At den lovpligtige børnesamtale jf. servicelovens § 48 afholdes i 100 % af sagerne.	40 % april 2021.	70 % af sagerne, hvor det vurderes relevant (målt på 20 sager).

### 4. FOREBYGGELSE (§11, stk. 3)

At understøtte det tidlige forebyggende arbejde med barnet, familie og netværk for at sætte ind tidligt, inden problemerne vokser sig så store, at der bliver behov for mere omfattende indsatser (Tidlig indsats – Livslang effekt).

At sikre at der iværksættes tilbud efter § 11, stk. 3, når der er tale om en afgrænset problemstilling.

Indsats	Status
Skærpet praksis om brug af servicelovens § 11, stk. 3 Forebyggende indsatser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsekvent brug af tragtmodellen er indført til vurdering af kompleksitet tidligt i forløbet.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tragtmodellen anvendes på teammøderne, hvor rådgiverne giver sparring til hinanden.</li> </ul> </li> <li>• Har til hensigt at arbejde henimod en større grad af involvering af frivillige organisationer, hvor det kan være et alternativ til en § 11, stk. 3 indsats</li> </ul>

Indsats	Status
Helhedsorienterede indsatser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Babyrefleksion:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Babyrefleksion har til formål at skabe rum for en fælles refleksion på tværs af fagområder, i tilfælde hvor der er bekymring for en gravid eller en baby u. 1 år med særlige behov.</li> <li>○ Refleksionsrummet skal sikre en kvalificeret og balanceret risikovurdering, som kan skabe grundlag for eventuelle beslutninger om igangsættelse af særlige indsatser og/eller foranstaltninger.</li> <li>○ Forummet skal bidrage til erfaringsopsamling samt styrkelse af tværfaglig videns kapacitet på graviditet- og spædbørnsområdet.</li> </ul> </li> <li>• Ud over babyrefleksion er der et tæt samarbejde med småbørnshuset, og der arbejdes i øjeblikket på at optimere sagstilrettelæggelsen i administrationen.</li> </ul>

## 5. UNDERRETNING

At Afdeling Børn og Familie håndterer underretninger indenfor givne frister og inddrager relevante parter, så barnet eller den unge kan få den rette hjælp og støtte, så hurtigt som muligt.

Indsats	Status
Styrkelse af underretninger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er foretaget en organisatorisk tilpasning i Team Forebyggelse og Visitation, hvor vagtgruppen har selvstændige gruppemøder om underretninger (faglighed, koordinering og kvalitet)</li> <li>• Der er igangsat initiativer omkring ændring af arbejdsgange i forhold til partshøring. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Herunder, at en underretning fremsendes til familien inden mødet, så familien kan være velforberedte til mødet (undtagen ved vold og overgreb).</li> <li>○ Arbejdsgangsbeskrivelserne er endnu ikke udarbejdet.</li> </ul> </li> </ul>

Se målepunkter i Ledelsestilsynet.

5. Underretning		
Mål	Milepæl	Status maj 2021
At fristen for partshøring indenfor 14 dage er overholdt i 100 % af sagerne	25 % april 2021	Afventer
At fristen for faglig vurdering indenfor 4 uger er overholdt i 75 % af sagerne	25 % april 2021	44 % af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 39 sager)
At der er sket tilbagemelding til underretter i 100 % af sagerne ift. de professionelle fagpersoner	25 % april 2021	67 % af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 21 sager)

## 6. BØRNEFAGLIG UNDERSØGELSE

Særlig støtte iværksættes ud fra en helhedsorienteret undersøgelse ved brug af systematik/ICS, og med involvering af relevant viden fra barnet, familie og netværk, således at barnets behov holdes op i mod forældre og netværkets ressourcer.

Indsats	Status
Handleplan for børnefaglige undersøgelser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er iværksat arbejde omkring handleplan for begrænsning af børnefaglige undersøgelser med overskredne tidsfrister. Af den fremgår følgende:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Plan for prioritering af børnefaglige undersøgelser</li> <li>○ Ekstraressourcer til færdiggørelse af børnefaglige undersøgelser</li> <li>○ Tidsplan</li> <li>○ Roller og ansvar</li> </ul> </li> </ul>

Se målepunkterne i Ledelsestilsynet

6. Børnefaglige undersøgelser		
Mål	Milepæl	Status maj 2021
At der altid udarbejdes undersøgelsesplan i 100 % af de børnefaglige undersøgelser	30 % april 2021	13 % af sagerne (målt på 29 sager)
At der afholdes netværksmøder, som en del af den børnefaglige undersøgelse i stedet for at indhente skriftlig status i 70 % af de børnefaglige undersøgelser.	25 % august 2021	15 % af sagerne, hvor det vurderes relevant (målt på 27 sager)
At der afholdes mundtlige partshøringer i de børnefaglige undersøgelser i minimum 90 % af sagerne.	30 % august 2021	65 % af sagerne, hvor det skønnes relevant (målt på 26 sager)
At der til den børnefaglige undersøgelse er udvalgt højst 2 fokuspunkter	25 % april 2021	93 % af sagerne er det helt eller delvist overholdt (målt på 28 sager)
At fokuspunkterne indeholder relevant information i 100 % af sagerne	25 % april 2021	100 % (mål på 27 sager)
I analysen skal trekanten (metodeværktøj) ses anvendt ift. barnets behov og stemme, forældrenes og netværkets kompetencer i 100 % af sagerne.	25 % april 2021	100 % af sagerne hvor det vurderes relevant (målt på 24 sager)
Om barnets behov fremgår af den faglige vurderingen i 100 % af sagerne	25 % april 2021	100 % af sagerne hvor det vurderes relevant (målt på 24 sager)
At 90 % af de børnefaglige undersøgelser er afsluttet inden for den lovpligtige tidsfrist	25 % juni 2021	60 % af sagerne (målt på 25 sager)
At de sideløbende foranstaltninger anvendes korrekt, som beskrevet i arbejdsgangsbeskrivelsen	25 % juni 2021	95 % af sagerne, hvor det vurderes relevant (mål på 19 sager)



## 7. VALG AF INDSATS OG OPFØLGNING

Kontinuerlig fokus på barnets behov, ressourcer og udvikling ved hjælp af børnesamtaler, tilsyn, mål og handleplaner.

Indsats	Status
Kapacitet i Familiehusene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igangsat arbejde med udarbejdelse af et ydelseskatalog               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Indeholder beskrivelse af ydelser og priser</li> <li>○ Skal skabe overblik over kapacitet og budgetrammer, herunder om kapaciteten kan udvides for at nedbringe ventelister og udgifter</li> </ul> </li> </ul>

Se målepunkterne i Ledelsestilsynet

7. Valg af indsats og opfølgning		
Mål	Milepæl	Status maj 2021
At i 95 % af handleplanerne udarbejdes i et samarbejde med familien og barnet, inden der træffes afgørelse om en foranstaltning, så den understøtter det rette match mellem faglig vurdering og indsatsen.	25 % juni 2021	52 % af sagerne (målt på 27 sager)
At i 80 % af handleplanerne indeholder 3-5 levende mål. Målene skal være konkrete og målbare, og afspejle den faglige vurdering.	40 % april 2021	88 % af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 25 sager)
At rådgiver anvender feltet i handleplan til beskrivelse af målopfyldelse i 100 % af sagerne	40 % april 2021	38 % af sagerne (målt på 24 sager)
At det fremgår af sagen, at der er truffet afgørelse om støtte til forældrene, og at der efterfølgende er udarbejdet en forældrehandleplan i alle sager med anbringelser udenfor hjemmet i 100 % af sagerne	35 % april 2021	33 % af sagerne, hvor det vurderes relevant (målt på 9 sager)
At opfølgningssmøderne afholdes i overensstemmelse med de lovbestemte frister (første gang efter 3 måneder, herefter hvert halve år). Kadance for opfølgning skal dog altid være efter en individuel vurdering. Data for opfølgningssmøde skal fremgå af sagen. Mål 100 %	35 % december 2021	95 % af sagerne er der afholdt opfølgningssmøder rettidigt (målt på 21 sager)  75 % af sagerne er der helt eller delvist gennemført rettidig 6 måneders opfølgning (målt på 12 sager)
At det personrettede tilsyn afholdes på anbringelsesstedet (afholdes i forbindelse med opfølgningssmøderne). Mål 100 %	35 % december 2021	100% af sagerne er helt eller delvist overholdt (målt på 9 sager)

## Ad pkt. 2 Kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere

Der er iværksat flere initiativer til at styrke lederes og medarbejderes kompetencer

- **Introduktionsplan til nye medarbejdere**

Der er udarbejdet en systematisk introduktionsplan, som alle nyansatte fra april 2021 har været igennem med henblik på en fyldestgørende introduktion til metoder og værktøjer, samt kendskab til organisation og samarbejdspartnere. Introduktionsplanen vil være et tilbagevendende koncept ved ansættelse af nye medarbejdere.

- **Kompetencekatalog**

Der er udarbejdet et kompetencekatalog, for ledere og medarbejdere, der skal styrke sagsbehandlingen og tværfagligt samarbejde. Kompetencekataloget er målrettet en række centrale områder som metoder og tilgange, jura, den gode sagsbehandling mv. Der vil blive oprettet kurser og uddannelser kontinuerligt hen over årene.

- Nye medarbejdere har i april og juni 2021 gennemgået kurset "Systematik i sagsbehandlingen", og der er tilbagevendende kurser til september og november, som medarbejderne kan melde sig på.
- I efteråret 2021 er der planlagt praksiskursus i "Netværksinddragende metoder" v/Socialstyrelsen for alle medarbejdere og ledere.

- **Lederudviklingsforløb**

Der er fra april 2021 iværksat et lederudviklingsforløb med fokus på at opbygge et ledelsesteam, der arbejder effektivt sammen for at opnå organisationens mål og sikre tydelig retning for medarbejderne i forhold til den faglige udvikling. Lederteamet skal være med til at skabe overblik og fremdrift i arbejdet med de komplekse opgaver. Lederudviklingsforløbet tager bl.a. afsæt i den nye organisationsudviklingsrejse med #Slagelsepånymåde med udgangspunkt i sociokrati.

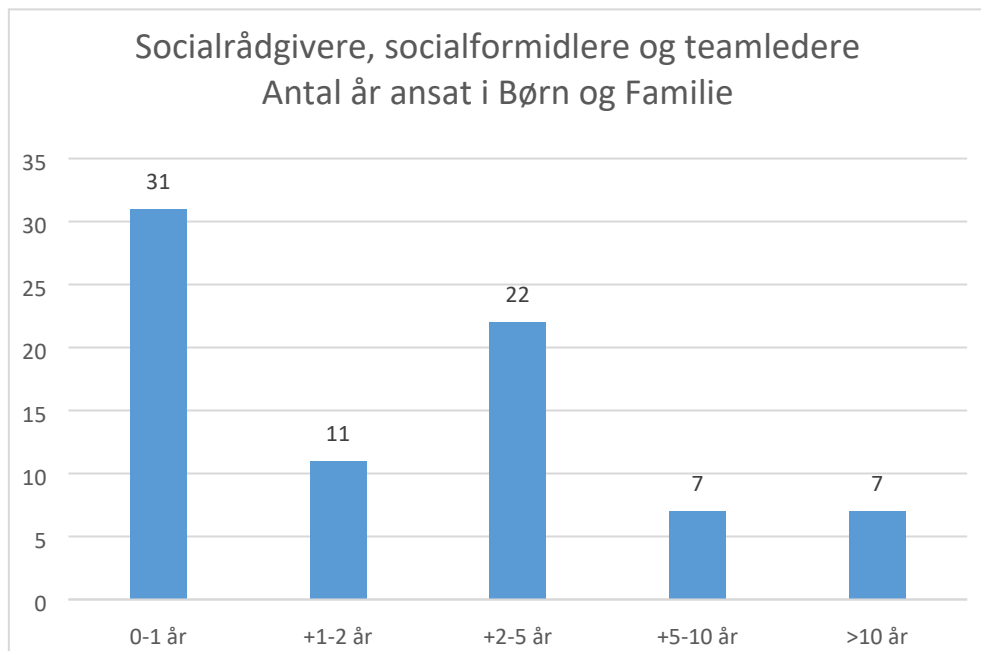
Derudover er der lavet et kompetenceudviklingsforløb v/Professionshøjskolen Absalon for mellem-/teamentledere på tværs af Center for Handicap og Psykiatri og Afdeling Børn og Familie. Formålet er at styrke faglighed og det borgerfokuserede arbejde i et recovery- og rehabiliteringsperspektiv, og heraf den ledelsesmæssige og organisatoriske understøttelse af dette. Kompetenceudviklingsforløbet starter op i august 2021 slutter september 2022.

- **MED-uddannelse**

MED-repræsentanter fra Center for Handicap og Psykiatri og Afdeling Børn og Familien har været på et 2 dages MED-uddannelse i maj 2021.

### Ad pkt. 3 Fokus på psykisk arbejdsmiljø og sagstal

Der har det seneste år været en høj personalegennemstrømning i Afdeling Børn og Familie. Pr. 1. juni 2021 er der 54 % af personale- og ledergruppen indenfor socialrådgivere og socialformidlere, som har mellem +0 og 2 års ansættelse, hvoraf 40 % ligger mellem +0-1 års ansættelse.



I de understøttende administrative funktioner er der indenfor det seneste år desuden ansat en faglig konsulent, en anbringelseskonsulent, ½ årsværk på økonomifunktionen og en teamleder.

Der er derfor en stor vilje og fokus på at lave personalemæssige tiltag, som kan fastholde de dygtige medarbejdere i afdelingen.

Der er iværksat flere initiativer til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og nedbringe sagstal:

- **Supervision**

Supervision er blevet obligatorisk for rådgiverne, og herudover er der etableret ekstraordinær supervision i børnegruppen.

- **Psykisk Arbejdspladsvurdering (APV)**

Der er gennemført APV for alle medarbejdere i marts 2021, som drøftes på LokalMED den 7. juni 2021 og efterfølgende fremlægges på teammøderne i løbet af juni 2021, som skal komme med forslag til hvordan der kan arbejdes med fokusområderne. Medarbejdergruppen udarbejder et oplæg til en handleplan til ledergruppen, som drøfter handleplanen med henblik på godkendelse. Handleplanen skal være godkendt senest september 2021.

- **Ansættelser og sagstal**

Pr. 1. april 2021 er der ansat flere medarbejdere og ledere i Afdeling Børn og Familie. Som et resultat af dette vil der fra den 1. juni 2021 ske en mindre organisationsændring, hvor det væsentligste formål er at understøtte, at der fremadrettet er et mindre arbejdspress på den enkelte medarbejder og et tættere

samarbejde og opfølgning fra teamledere. De enkelte teams vil fremadrettet være på 11-12 medarbejdere.

I forhold til igangværende rekrutteringsproces er det forventningen, at det fra den 1. september 2021 er praksis, at hver socialrådgiver vil have i omegnen af ca. 25 sager. Realiseringen afventer, at enkelte rådgivere først kan starte til juli og august 2021.

Den nye organisering er sket efter tæt inddragelse af medarbejderne og med et tydeligt fokus på, at den enkelte medarbejder skal opleve så få ændringer som muligt med henblik på kontinuitet i arbejdsopgaverne. Se i øvrigt under pkt. 1 Overordnet faglig styring og ledelse (indsats: organisering, politikker og udviklingsplan – og "Borgerrejsen").

#### **Ad pkt. 4 Bedre fysiske rammer for borgere og medarbejdere**

Byrådet har den 26. april 2021 godkendt en anlægsbevilling til ombygning af Torvegade 22-26, hvor der bl.a. er sat budget af til etablering af et bedre indeklima og akustik på kontorerne i form af opsætning af støjdæmpende materialer på vægge og lofter.

Der har været afholdt første planlægningsmøde med Kommunale Ejendomme den 26. maj 2021. Projektet afventer kontraktindgåelse med byggeherrerådgiver. Herefter kan der lægges en mere detaljeret tidsplan for det videre forløb. Det forventes, at ombygningen er gennemført inden årets udgang.

Der er nedsat en følgegruppe bestående af medarbejdere fra alle teams, således at ombygningen sker i tæt dialog med medarbejderne.

Til næste opfølgning i september 2021 fremlægges den forventede tidsplan.