



Hertha Organisationsplan

Organisationsplan 2017
rev. 01-05-2017



BOFÆLLESSKAB • VÆRKSTEDER

Historisk baggrund

I August 1987 samledes en gruppe på 40 mennesker på foreningen Hertha's initiativ. Opgaven som gruppen samledes om, var at gennemarbejde en vision for, hvordan voksne udviklingshæmmede kunne bringes i en situation, der gav dem et optimalt liv i et fællesskab med såkaldte normale.

Gruppen mødtes igennem snart 7 år, en lørdag hver måned, og det stod hurtigt klart, at et godt liv for voksne udviklingshæmmede også måtte indbefatte overvejelser om et godt liv for såkaldte normale mennesker.

Efter at have vendt alle sten i den menneskelige væren indtil flere gange, præsenterede gruppen i 1994 sin vision: Et Levefællesskab i landsbyform med udviklingshæmmede ud fra Rudolf Steiners menneskesyn.

Galten Kommune (vest for Århus) var med på ideen og anbefalede gruppen at finde jord op ad landsbyen Herskind, i kommunens nordlige del. Der ville så blive udarbejdet en lokalplan som det juridiske grundlag for projektets gennemførelse.

Der var flere muligheder i spil, og valget faldt på en på 42 tdr. land stor ejendom, hvor bygningerne kunne frasælges, beliggende på kanten af den smukke Lyngbygård ådal.

Den nødvendige første million til jordkøb blev tilvejebragt ved at 100 mennesker hver ville give en gave på 10.000 kroner til Landsbyfonden. Det lykkedes og efter mange besværligheder med kreditforeninger blev det første spadestik taget til Hertha Levefællesskab i foråret 1995.

Hertha Levefællesskab

Hertha Levefællesskab blev etableret i 1996 bl.a. som et tilbud til voksne udviklingshæmmede, der havde haft en skolegang eller på anden måde tilknytning til et helsepædagogisk (Rudolf Steiner pædagogisk) miljø.

Fra start blev der dannet 3 uafhængige organisationer med hver deres opgave i levefællesskabet:

Støtteforeningen var første skridt til en formalisering af arbejdet henimod virkeliggørelse af visionen, som initiativgruppen havde formuleret. Støtteforeningen tog derefter initiativ til at oprette en fond – kaldet Landsbyfonden

som skulle finansiere, opføre og drive de nødvendige bygninger for stedets aktiviteter.

I dag ejer Landsbyfonden således bygningerne, der rummer bofællesskaberne som aktivitet og hvor de udviklingshæmmede har individuel lejekontrakt med fonden.

Hertha Bofællesskaber og Værksteder (socialøkonomisk virksomhed) er den selvejende institution, som Landsbyfonden har stiftet - med det formål at drive beskyttet beskæftigelse for en gruppe udviklingshæmmede og ansætte de medarbejdere, som skal yde hjemmevejledning for udviklingshæmmede beboere i bofællesskaberne. Der blev fra start etableret driftsoverenskomst mellem institutionen og kommunen.

Den tredje juridiske

grundejer- og borgerforening med ansvar for de forpligtelser, der bl.a. er formuleret i lokalplanen. Alle der flytter ind i levefællesskabet betaler et bidrag til denne forening til vedligeholdelse af fællesarealer m.m.

Foreningen repræsenteres ved FÆLLESLEDELSEN, som arbejder efter egen vedtægt.

I dag (primo 2017) bor der 150 mennesker i Landsbyen heraf 26 udviklingshæmmede i 3 bofællesskaber 5 i almindelig lejligheder. Der er tilknyttet 35 medarbejdere, hvoraf 1/3 bor i Hertha. Her findes et varieret udbud af ejerboliger, fondsejede lejeboliger varierende fra 40-120 m². Hertil kommer en række beskyttede værksteder, der giver landsbyen liv og aktivitet. I alt 35 udviklingshæmmede har deres daglige arbejde i enten vaskeri, væveri, gartneri, mejeri, landbrug, køkken eller madordning.

Hertha Levefællesskab bygger på to idealer, som tilstræbes efterlevet i det daglige: antroposofi og integration.

Antroposofi

er det idemæssige grundlag, som stedet næres af. Ordet betyder menneskekundskab og dækker over det menneskebillede og den verdensanskuelse, som Rudolf Steiner har givet impulserne til. Det betyder ikke, at man behøver at vide noget særligt om antroposofi, hverken for at bo eller arbejde i Hertha - men at man er indforstået med, at mange beslutninger træffes ud fra denne særlige baggrund.

Eksempler herpå er:

- at landbruget frikøbes og er fælleseje,
- at dyrkningsmetoden i landbrug og gartneri er biodynamisk,
- at også personer med særlige behov har værdi for samfundets trivsel og udvikling,
- at ledelsesformen er demokratisk,
- at arkitektur og landskabspleje har betydning for menneskers trivsel og
- at der er et økologisk aspekt og hensyn i det hele.

Integration

er det andet bærende ideal i Hertha. Hverdagen er præget af et forsøg på at realisere integration også kaldet inklusion mellem en gruppe almindelige borgere og en gruppe voksne udviklingshæmmede. De erfaringer vi indtil nu kan drage af dette forsøg er, at en ægte og ønsket integration kan opstå og udvikle sig i en positiv retning.

Arbejdet omkring de udviklingshæmmede, som bor i bofællesskaberne og de som arbejder i de beskyttede værksteder er organiseret som en selvejende institution. Det følgende er organisationsplanen for den del af levefællesskabet, som betegnes Hertha Bofællesskaber og Værksteder



Hertha Bofællesskaber og Værksteder (den selvejende institution).

Den selvejende institution Hertha Bofællesskaber og Værksteder blev etableret med driftsoverenskomst med Galten kommune og i et samarbejde med borgere i Herskind landsby. Virksomheden blev bygget op omkring Servicelovens §103 som beskyttet beskæftigelse med den tilføjelse i vedtægterne at "ansættelsesudvalget" fik lov også at ansætte de medarbejdere, som skulle yde støtte til de udviklingshæmmede i egen bolig (efter Servicelovens §85).

Af driftsoverenskomsten fremgik det, at kommunalbestyrelsen var bemyndiget til at ansætte og afskedige medarbejdere med henvisning til en særlig praksis kaldet "udlånsmodellen" og som generelt blev anvendt når en kommune indgik driftsoverenskomst med en selvejende institution på det sociale område.

I gennem 16 år udviklede Hertha sig til det Levefællesskab, der var beskrevet i visionsbrochuren fra 1992 – gennem et samarbejde mellem borgere og foreninger og med kommunale embedsmænd og politikere.

Efter kommunalreformen i 2007, hvor Galten kommune blev en del af Skanderborg kommune fortsatte Hertha med at være et kommunalt tilbud, som nød udbredt anerkendelse for arbejdet med "omvendt integration" af udviklingshæmmede.

Med den ny kommunestruktur, de større enheder og ændret praksis omkring handle- og betalingskommuner opstod nogle uhensigtsmæssigheder, både hos de kommunale embedes M/K omkring opgavefordeling og hos medarbejderne i Hertha, som ofte måtte delagtiggøre sig i fælles-kommunale processer, som til tider var uden direkte relevans for de lokale opgaver. Samtidig blev den nævnte "udlånsmodel" af statsforvaltningen erklæret for ikke acceptabel i forhold til hvem der har ansættelseskompetencen af medarbejderne:

kommunalbestyrelsen eller den selvejende institutions egen bestyrelse?

Disse forhold sammenholdt med nye politiske holdninger samt ønsket om at sikre Hertha som en socialpædagogisk virksomhed baseret på antroposofi og Steiner-pædagogik/social terapi gav anledning til at forberede en fremtid som selvstændig privat aktør på det sociale område uden driftsoverenskomst med kommunen.

Grundlæggende er organisationen uændret – en almennyttig selvejende institution, men nu med reel selvstændighed og ansvar til at ansætte og afskedige medarbejdere, fuldt ansvar for økonomi og for kvaliteten af det faglige arbejde. Ansvar ligger nu hos institutionens bestyrelse (som hidtil har haft rådgivende karakter). Vedtægterne er blevet opdateret og rummer mulighed for at kunne tilbyde ydelser efter flere af Servicelovens paragraffer (§104, §107, §108).

Socialterapien er den arbejds metode, der anvendes i institutionen

I socialterapien arbejdes der med 'det hele menneske'. Vi anser det for fundamentalt, at alle også personer med særlige behov, har både ressourcer og brug for omsorg, der skal tages hensyn til for at skabe den sunde og udviklende balance gennem hele livet.

Med de impulser Rudolf Steiner har givet forsøger vi at hjælpe de voksne mennesker, der har brug for støtte til at udvikle og fuldføre det liv, der kun kan nås ved, at omverdenen giver den nødvendige, opmærksomme omsorg og læring.

For at opnå denne tilstræbte balance må visse forudsætninger være til stede:

*En hverdag med rytme og trygge rammer

*Et meningsfyldt, udviklende arbejde kombineret med god ernæring, bevægelse og omsorg

*Mangfoldigt socialt liv med mulighed for kunstnerisk skaben.

*Individuelle hensyn med læring og udvikling, så den enkelte kan udvikle sin grad af frihed og selvstændighed.

Hvis vi tilgodeser alle disse områder af tilværelsen i en balanceret form tilpasset den enkelte, kan vi som individ møde hverdagen med dens udfordringer som tænkende, følende og handlende

borgere og opleve, at 'det hele menneske' næres ved socialterapien.

Hertha Bofællesskaber og Værksteder

Bestyrelsens rolle

Bestyrelsen varetager det overordnede ansvar

- for at HBVs formål opfyldes
- for HBVs økonomi, faglighed og kvalitet af tilbuddet, HBVs videreudvikling og konsolidering (§4)
- for at HBV drives efter gældende lovgivning (§9)
- for at der foreligger en organisationsplan der fastsætter opgavefordelingen mellem bestyrelse og ledelsesgruppe (§9)
-

Bestyrelsen har ansvaret for

- for at der føres regnskab (§11)
- for at der udarbejdes et budget, som sendes til godkendelse hos tilsynsmyndigheden (§11)
- at afholde årlige LUS samtaler med medlemmer af ledelsesgruppen
- på alle måder at støtte medarbejderne og ledelsesgruppen så HBV er i positiv relation til omverdenen, herunder de pårørende, levestedsskabet og det omgivende samfund
- for at fastholde høj grad af medarbejderengagement og -indflydelse i den daglige drift
- at der løbende evalueres på indsats og visioner
- at bestyrelsens medlemmer har en relevant baggrund
- at være synlig i forhold til medarbejdere i HBV, Landsbyfondens bestyrelse og i Levestedsskabet

Bestyrelsen ansætter en ledelse, på baggrund af indstilling fra medarbejdergruppen. Ledelsen har ansvaret for, at den vedtagne organisationsplan omsættes til daglig drift (§10)

Bestyrelsens ansvar kommer til udtryk på tre måder:

- a) gennem tilsyn med den daglige drift af HBV
- b) ved at stille spørgsmål, komme med ideer eller stille forslag til ny udvikling
- c) ved at indgå i udviklingsarbejde og afklaringsarbejde på linje med øvrige medarbejdere og ledelse i mandatgrupper og på fælles seminarer.

Tilsynet med den daglige drift sker gennem

- Opfølgning på tilsynsmyndighedernes tilsynsrapporter
- Opfølgning på medarbejdernes trivsel og
- Opfølgning på kvartalsregnskab

Bestyrelsen udarbejder i samarbejde med ledelsesgruppen og medarbejderne

- Budget og regnskab for HBV
- strategien for HBVs udvikling

Mandatgrupper

Mandatgrupperne vælges af og blandt medarbejderne*. En mandatgruppe kan suppleres med

et eller flere medlemmer af bestyrelsen. Gruppernes opgave og kompetence beskrives i et 'mandat' og arbejdet forudsættes udført i overensstemmelse med institutionens formål og inden for gældende lovgivning på de aktuelle områder.

Gruppernes mandat og organisationsplanen som helhed tages op til evaluering ved behov eller ønske fra bestyrelse eller medarbejdere.

*** Medarbejdergruppen:**

Hertha medarbejdergruppe omfatter alle ansatte (herefter benævnt 'de fastansatte medarbejdere') hos Hertha Bofællesskaber og Værksteder – dog ikke timelønnede medarbejdere.

De medarbejdere, der har kontaktpersonsopgaver, værkstedsleder-ansvar eller anden relevant funktion, der kræver tilstedeværelse på møderne har pligt til at deltage ligesom ledelsen har.

Disse medarbejdere bliver p.t. honoreret med 2 timer pr. møde.

Alle fastansatte medarbejdere har ret til at deltage i medarbejdermøderne.

Hertha medarbejdergruppe udgør organisatorisk den enhed, der i det daglige træffer beslutninger omkring de driftsmæssige opgaver.

Hovedmandatgrupper:

Administrationsgruppen (hovedmandatgruppe)

Værkstedsgruppen (hovedmandatgruppe)

Bodelsgruppen (hovedmandatgruppe)

Øvrige mandatgrupper:

*Medarbejderplejeudvalget

*3+3 gruppen (forældre/medarbejder koordineringsudvalg – mandat findes under politikker)

*Vikarfordeler (ej formuleret)

*Visitationsudvalg (mandat er beskrevet og findes under politikker)

*Ansættelsesudvalg (ad hoc)

*Arbejds miljøudvalg (arbejds miljøorganisation)

I det følgende er mandat for hovedmandatgrupperne beskrevet.

Mandat for de øvrige mandatgrupper findes beskrevet i medarbejderhåndbogen (under udarbejdelse).

HOVEDMANDATGRUPPER

Den daglige drift er opdelt i 3 hovedområder:

Beskyttede værksteder

Bofællesskaberne

Administrative opgaver

Til hvert af de tre områder hører en hovedmandatgruppe bestående af de medarbejdere, der har området som sit primære arbejdsområde: værkstedsgruppen, bodelsgruppen og administrationsgruppen.

Mandaterne for disse grupper er udfærdiget af ledelsesgruppen og medarbejdergruppen i forning og godkendes af bestyrelsen.

Ud af disse tre hovedmandatgrupper dannes ledelsesgruppen. Ledelsesgruppen og medarbejdergruppen tilsammen har som opgave at sikre at medarbejderressourcerne udvikles og anvendes bedst muligt for at løfte de opgaver, der er beskrevet for pågældende mandatgruppe.

Valg af hovedansvarlig for hver hovedmandatgruppe

For hver af hovedmandatgrupperne vælges en hovedansvarlig, lederen, af og blandt den samlede kreds af medarbejdere. Det sker under forudsætning af at de relevante kompetencer er til stede i medarbejdergruppen og at en medarbejder ønsker at påtage sig opgaven. Er dette ikke tilfældet udfærdiges en profil på den ønskede hovedansvarlige og stillingen slås op. Ved såvel internt som eksternt opslag nedsættes et ansættelsesudvalg efter gældende retningslinjer. De 5 hovedansvarlige udgør Hertha Bofællesskaber og Værksteders ledelsesgruppe. Ledelsesgruppen udarbejder selv sin forretningsorden.

Mandatet for ledelsesgruppen evalueres hvert år i februar. Samtidig foretages evaluering af én af de tre hovedansvarlige. Hvis 2/3 af den medarbejdergruppen efter evalueringen ønsker det, foretages der nyvalg af hovedansvarlig. Valget forelægges bestyrelsen til godkendelse.

Hvis der skulle opstå den situation at én af de tre hovedansvarlige har forfald må de to andre fra ledelsesgruppen indkalde til møde med medarbejdergruppen og situationen løses i en overgangsperiode eller mere permanent, hvis det er muligt.

LEDELSESGRUPPEN

Ledelsesgruppen er ansvarlig over for bestyrelsen.

Arbejdet i ledelsesgruppen er ikke tilført lederhonorering.

Ledelsesgruppens arbejde er baseret på dialog i medarbejdergruppen og med bestyrelsen. Dialogen foregår primært på medarbejdermøder og på bestyrelsesmøder. Ledelsesgruppen udarbejder mødeoversigt/mødekalender og dagsordner.

Det er Ledelsesgruppens ansvar:

- at tage initiativ til dialog i medarbejdergruppen om målsætninger og værdier for Hertha Bofællesskaber og Værksteder.
- at sikre at målsætningerne kan blive realiseret i overensstemmelse med vedtægter og formål.
- at trufne beslutninger på medarbejdermøder og bestyrelsesmøder bliver fulgt op og gennemført.
- at de af bestyrelsen godkendte budgetter overholdes
- at sikre dialog og kommunikation mellem bestyrelse og medarbejdergruppe.
- at koordinere mødeaktivitet, så medarbejdere og bestyrelse får reel indsigt og mulighed for indflydelse på den daglige drift.
- at håndtere personsager i samarbejde med medarbejderplejeudvalget.
- at den daglige drift fungerer og er overskuelig.
- at træffe den endelige afgørelse ved ansættelser, såfremt ansættelsesudvalget ikke kan nå til enighed.
- at forestå afskedigelse, hvis situationen opstår.
- at forestå lokale lønforhandlinger og løntrinsregulering efter vedtagne retningslinjer.
- at Hertha Bofællesskaber og Værksteder er repræsenteret i Fællesledelsen og ved Landsbymøderne.
- at udarbejde og overholde det revisor-godkendte årsbudget med efterfølgende regnskab og beretning til myndighedsgodkendelse.
- at gældende lovgivning overholdes – herunder arbejdsmiljø og sikkerhed.
- at der kontinuerligt informeres og kommunikeres med virksomhedens interessenter: medarbejdere, forældre/pårørende, levetællesskab, sagsbehandlere og myndigheder, naboer, samarbejdspartnere, investorer samt potentielle fremtidige brugere og medarbejdere.
- at udvikle og pleje et godt omdømme af stedet i presse og medier.
- at være orienteret om den politiske, samfundsmæssige situation og udvikling, så institutionen til enhver tid modsvarer et reelt behov i samfundet.
- at evaluere og udvikle på virksomhedens metode og pædagogiske resultater - herunder de

ydelser virksomheden tilbyder.

- at vurdere art og omfang af praktikker formidlet via job- og kompetencecenter eller anden aktør, via international volontør-organisation og via uddannelsessteder.

ADMINISTRATIONSGRUPPENS MANDAT

består i at varetage virksomhedens administrative forpligtelser i forhold til beboere og dagbrugere, til medarbejdere, bestyrelse samt til myndigheder, samarbejdspartnere og øvrige omgivende samfund.

Administrationslederen er medlem af ledelsesgruppen og deltager i bestyrelsesmøder.

Administrationsgruppen skal sikre, at Hertha Bofællesskaber og Værksteder til stadighed stiller opdaterede systemer, IT-værktøjer, serviceydelser samt informationer om virksomhedens aktiviteter og økonomi til rådighed for organisationen og for relevante offentlige myndigheder.

Det er administrationsgruppens ansvar

- at trufne beslutninger vedrørende administration føres ud i livet.

- at gældende lovgivning på området overholdes – herunder også arbejdsmiljø, arbejdstilsyn, sikkerhed og beredskab.

- at udarbejde oplæg til budgetter til bestyrelsen

- at samarbejde med revisor om udarbejdelse af årsregnskab

- at aktiviteterne holdes indenfor rammerne af det vedtagne budget .

- at udarbejde beretning og årsregnskab.

- at fakturering, regnskabsføring, bogholderi, finans, løn, it udføres i henhold til gældende lovgivning.

- at der er balance mellem timeforbrug og indvisiterede borgere.

- at kommunikere administrative anliggender til den øvrige del af organisationen.

- at afholde regelmæssige administrationsmøder for de administrative medarbejdere.

- at etablere og videreudvikle alle for virksomheden nødvendige administrations- og kommunikationssystemer.

- at det daglige arbejde foregår i overensstemmelse med vedtægterne.

- at være serviceorgan for Hertha's bofællesskaber og beskyttede værksteder.

VÆRKSTEDSGRUPPENS MANDAT

Værkstedsgruppen er ansvarlig for at Hertha's værksteder har en kvalitet og et indhold, der sikrer brugerne en dagligdag, der er arbejdsmæssigt og kulturelt meningsfyldt, helhedspræget og som styrker den enkeltes færdigheder og selvstændighed.

Værkstedsgruppen er i samarbejde med administrationsgruppen ansvarlig for at overholde værkstedernes budgetter og en god balance mellem normering af indvisiterede borgere og ansatte medarbejdere.

Værkstedsgruppen er ansvarlig for vedligehold, udvikling og sikkerhed på værkstederne i henhold til gældende lovgivning og aftaler (Arbejdsmiljøloven).

Værkstedslederen er medlem af ledelsesgruppen og deltager i bestyrelsesmøder.

Værkstedsgruppen har følgende ansvarsområder:

- at planlægge, gennemføre og evaluere arbejdsfunktioner, som udvikler og styrker brugernes evner og potentialer.

- at brugernes funktionsmæssige status i forhold til arbejde, oplæring og udvikling bliver synliggjort gennem årsrapport og handleplaner overfor betalingskommuner og andre interessenter.

- at medarbejdernes ressourcer, kompetencer og potentialer plejes og udvikles til gavn for helheden.

- at planlægge, gennemføre og evaluere årtidsaktiviteter.



- at planlægge arbejdsopgaver og logistik omkring bruger- og medarbejderressourcernes fordeling - herunder ved ferie, sygdom og kurser.
- at planlægge og varetage den daglige transport af eksterne brugere.
- at sikre ved PR-aktivitet tilgang af brugere så værkstedskapaciteten er udnyttet.
- at skabe fysiske og sociale rammer, der fremmer arbejdsglæde og trivsel hos brugere og medarbejdere.
- at tilbuddet er synligt og beskrevet på TILBUDSPORTALEN og på Hertha's egen hjemmeside.
- at kommunikere med brugernes hjemkommuner, bosteder og familier.
- at udvikle tilbuddet i forhold til ændringer i målgruppen og de samfundsmæssige behov.

BODELSGRUPPENS MANDAT

Det er bodelsgruppens opgave at yde hjemmevejledning til beboerne i deres egen bolig i Hertha bofællesskaber ud fra et socialterapeutisk grundlag og at driften sker indenfor rammerne af gældende love og i overensstemmelse med den selvejende institutions formål.

Bodelsgruppen er i samarbejde med ledelsesgruppen og administrationsgruppen ansvarlig for at overholde bofællesskabernes budget, økonomi og normerede timer samt øvrige forpligtelser overfor myndigheder og omgivende samfund - herunder udvikle tilbuddets ydelser så de modsvare aktuelle samfundsmæssige behov.

Bodelslederen er medlem af ledelsesgruppen og deltager i bestyrelsesmøder.

Det er Bodelsgruppens ansvar

- at yde individuel støtte på det personlige område i f.t. normering og til udarbejdede pædagogiske mål i årsrapport og handleplan
- at varetage den enkelte beboers sundhed og trivsel inden for normeret økonomisk ramme. Dette sker ud fra den enkeltes individuelle ståsted i forhold til hjemmeliv, fritid og personlige netværk i og udenfor Hertha Levefællesskab
- at skabe forudsætninger for individuel udvikling på disse områder, så integration med det omgivende samfund kan fremmes
- at skabe mulighed for forskellige kunstnerisk relaterede terapier: maling, helseurytmi, ridning,
- at pleje det fysiske legeme ved hjælp af fodpleje, kirofonetik, fysioterapi, massage, antroposofisk læge og gennem hjælpemidler ud fra den enkeltes behov.
- at skabe et fysisk og psykisk miljø indenfor de hjemlige rammer, som tilgodeser såvel den enkelte som det sociale fællesskab.
- at tilrettelægge dagligdagen så beboeren så vidt mulig oplever rytme og genkendelighed og herved opnår den nødvendige tryghed.
- at planlægge, gennemføre og evaluere årstidsaktiviteter
- at varetage og fremme beboerens kommunikation og relation til familie, medarbejdere, venner og andre
- at stå for forældrekontakt, kontakt til kommunale myndigheder og sagsbehandlere bl.a. gennem års samtale, forældremøde, arbejdsdag, nyhedsbrev og årstidsfester.
- at yde den nødvendige støtte og vejledning omkring beboernes private økonomi og om nødvendigt varetage administration heraf.
- at planlægge og varetage den nødvendige transport omkring beboernes behov.
- at planlægge arbejde og logistik omkring beboernes og medarbejdernes ressourcefordeling - herunder ved ferie, sygdom og kurser.
- at hjælpe den enkelte med indretning af eget værelse samt at sørge for at fællesrum og fællesarealer indrettes så den enkelte føler sig hjemme.
- at sikre ved PR-aktivitet tilgang af beboere så bofællesskabernes kapacitet er udnyttet.

..... Formuleret i Vedtægt

Formål

Bestyrelsen

-ansvarlig og godkendende ift. formål og lovgivning.

..... Udmøntet i organisationsplan

Medarbejdergruppen

-politikker og strategier
Beslutninger om - og ansvar for daglig ledelse og drift.

Ledelsen

- daglig ledelse og drift.
Udførende, agtpågivende og reflekterende

Mandatgrupper

Værkstedsgruppe

Bodelsgruppe

Admingruppe

Øvrige grupper:
Medarbejderplejeudvalg
Ansættelsesudvalg
AMO udvalg
Kursusudvalg
Visitationsudvalg
3+3 gruppen



Herthas

