



DSI NETTET II

VIRKSOMHEDSPLAN 2026

Indholdsfortegnelse

Beskrivelse af DSI NETTET II	side 2
Organisering	side 3
Fysiske rammer	side 4
Den recovery-orienterede rehabiliterende indsats	side 5
Faglige redskaber	side 6
Personaledækning	side 8
Kulturen i husene	side 8
Faglige tilbud til medarbejderne	side 9
Visitation	side 9
Beboerstatus og udflytninger	side 10
Vidensdage og arrangementer	side 10
Plan for kompetenceudvikling og fælles læring i 2026	side 11
Kontaktinformation	side 12

Beskrivelse af DSI NETTET II

Formålet med opholdet i Nettet II er, at beboerne gennemgår en recovery-orienteret udviklingsproces, således at de bliver i stand til at klare en så selvstændig tilværelse som mulig. Med samarbejdspartnere i kommunerne søges etablering af uddannelse, beskæftigelse og fremtidig boligsituation. Vi tager udgangspunkt i den enkeltes § 141 handleplan. Gennem en velstruktureret hverdag og tydelige rammer fokuseres der på den enkelte beboer og de sociale relationer som helhed.

Målgruppen

Tilbuddet henvender sig til unge i alderen mellem 18-35 år med nedsat funktionsniveau på grund af en psykisk sårbarhed/sygdom og lettere social problemstilling. Der kan være mistro eller funktionsnedsættelse som adfærds- og indlæringsmæssige problematikker eller tilknytnings- og kontaktforstyrrelser. Personen har enten haft svært ved at klare en selvstændig boligform eller skal måske først til at flytte hjemmefra og har brug for en afklaring af behov for boform og støtte. Der kan være et mindre misbrug, men det kan ikke være hovedproblematikken og der skal være en plan for behandling af dette. Der kan være behov for særlig støtte til gennemførelse af uddannelsesforløb eller andre aktiviteter, som det har vist sig vanskeligt for den unge at fastholde. Der er ikke døgndekning, så beboeren skal kunne være alene aften og nat.

Tilbud

Et ophold i NETTET II er karakteriseret ved følgende:

Et forløb tager udgangspunkt i beboerens § 141 handleplan og VUM, der omsættes til et recovery-orienteret forløb i en personlig udviklingsplan. Til at følge og udvikle på progressionen indsamles løbende feedback fra den enkelte beboer i form af FIT-skemaer. Dette er et evidensbaseret måleredskab, der har til hensigt at få den unges egne tanker og ideer i spil for en fælles refleksion omkring forløbet (se afsnittet med faglige redskaber). Under forløbet bliver der løbende udarbejdet statusrapporter og afholdt et årligt handleplansmøde.

Der arbejdes med den unges ønsker, drømme, ressourcer, udfordringer og motivation over en længere periode. Der arbejdes på alle relevante områder af beboernes liv såsom: uddannelse, aktiviteter, netværk, beskæftigelse, bolig og mestring af symptomer, motion, kost mv. Målet er, at beboeren tilegner sig færdigheder til at opnå en så selvstændig tilværelse som muligt, samt at disse færdigheder får karakter af at være stabile og bliver en integreret del af den unges liv. Disse forløb varer erfaringsmæssigt 2,5 - 3 år, men kan vare op til 5 år. Enkelte borgere kan ved indflytningen være et sted i livet, hvor der er behov for afklaring af den aktuelle livssituation, hvor hjemkommunen ikke har fået afdækket borgerens funktionsniveau tilstrækkeligt. Selve indsatsen og tilgangen i dagligdagen vil være som hos de øvrige beboere, men der kan være aftalt tættere opfølgning, beskrivelser samt mødefrekvensen med samarbejdspartnere.

Rammer og driftsgrundlaget i henhold til lovbestemmelserne

Den Selvejende Institution NETTET II består af to afdelinger.

Afdelingerne er beliggende på henholdsvis **Ingersvej** i Glostrup og **Jyllingevej** i Rødovre.

Der er plads til 5 beboere i hvert hus.

Begge huse fungerer efter Servicelovens § 107 og er godkendt af Det Sociale Tilsyn.

Aftale med hjemkommune

Forud for indflytning skal hjemkommunen:

- Give tilsagn om opholdsbetalingen efter Servicelovens § 107

Økonomi

Opholdsprisen er på kr. 1.473,- pr. dag / 44.807,- pr. måned inklusiv kost (2026).

Hjemkommunen beregner selv beboerens eventuelle egenbetaling.

Organisering

Bestyrelsen pr. 01.01.26

Bestyrelsesformand Halina Goldstein, overlæge, FACT-team, Glostrup

Olga Runciman, psykolog

Diana Erdmann, socialpædagog, medarbejderrepræsentant

(indtil 28.02.26)

Bestyrelsen er selvsupplerende og vælges for 2 år ad gangen.

Personale

Ledelse og administration

Lars Chr. Sveistrup Hansen, ergoterapeut og leder

Per Bagge, personale- og økonomikonsulent

Medarbejdere pr. 01.03.26

Batol Shakir, ergoterapeut – 34 timer/ugtl.

Lene Høyer Jensen, ergoterapeut – 34 timer/ugtl.

Diana Juliussen, psykoterapeut - 37 timer/ugtl.

Trine Nykjær, ergoterapeut og psykoterapeut - 34 timer/ugtl.

De fysiske rammer

Huset på **Ingersvej** er beliggende i en ældre villa i gåafstand fra Glostrup Station og Glostrup Centret. Huset har 5 beboerværelser, hvis størrelse varierer mellem 9 – 16 m². Huset råder i stueplan over et rummeligt køkken, lys stue med udgang til terrasse, 1 beboerværelse, medarbejderkontor, samt en hyggelig have med frugttræer. På 1.sal er der et badeværelse og 4 beboerværelser. Villaens kælder rummer mindre bad/toilet, vaske/tørre- og fyrrum, personale-samtalerum, et større opholdsrum samt fyr/opmagasineringsrum. Huset renoveres løbende med større og mindre tiltag. I 2026 renoveres køkkenet med mere.

Huset på **Jyllingevej** er beliggende i en ældre villa i gåafstand fra Rødovre Centret samt offentlig transportmiddel. Huset har 5 beboerværelser, hvis størrelse varierer mellem 11 – 19 m². Huset råder i stueplan over et lyst køkken-alrum med udgang til terrasse og have, 2 beboerværelser samt badeværelse. På 1.sal er der 3 beboerværelser. Villaens kælder rummer toilet/badeværelse, vaske/tørre/fyrrum, personalerum, samtale/opholdsrum og et opmagasineringsrum. Huset renoveres løbende med større og mindre tiltag. I 2026 renoveres entreen i huset med mere.

Værdigrundlag

NETTET II's vision

At mennesker med psykisk sygdom & sårbarhed er inkluderede og ligeværdige deltagere i samfundslivet

NETTET II's mission

At give mennesker med psykisk sygdom & sårbarhed mulighed for at komme sig og skabe et ligeværdigt, selvstændigt og meningsfuldt liv

NETTET II bygger på 4 værdier – **nærvær, respekt, faglighed og ansvarlighed** – og udgør tilsammen de holdninger der ligger til grund for, hvordan opgaverne løses og samarbejdet tilrettelægges.

- ¥ **Nærvær** betyder, at vi i kontakten og i relationen er lyttende, åbne og givende. Vi yder en oprigtig, engageret og tydelig indsats.
- ¥ **Respekt** betyder, at tage hinanden alvorligt på en ligeværdig måde. Respekt er at være tolerant, imødekomende og at acceptere det enkelte menneskes ret til at udvikle sig selvstændigt. Vi yder en åben, pålidelig og stabil indsats og søger at nå frem til løsninger, som alle parter kan acceptere og har evner og mulighed for at tage del i.
- ¥ **Faglighed** betyder, at arbejde professionelt og skabe rammer og betingelser, der giver muligheder for udvikling, læring og vækst. Med faglighed opnår vi udvikling og resultater.
- ¥ **Ansvarlighed** betyder, at vi løser de opgaver vi har, på fleksibel og samvittighedsfuld vis. Vi forpligter os til fagligt og personligt med de forskellige opgaver og roller vi har, at yde en grundig og kvalitetsbevidst indsats, hvor vi overholder aftaler, står ved det vi siger og gør, samt tager vare på hinanden.

Den recovery-orienterede rehabiliterende indsats

Vores **recovery-orienterede rehabiliterende indsats** tager udgangspunkt i en forståelse af mennesket som værende et selvstændigt og socialt individ, der søger at skabe mening med eget liv. Vi tror på, at mennesker som har det svært kan komme sig, og en sådan forandring og udvikling skabes gennem aktivitet og deltagelse i det omgivende samfund.

Vi tror på, at den enkelte har en unik indsigt i sine egne ønsker og behov og den rehabiliterende indsats tilrettelægges derfor i tæt samarbejde med den enkelte borger. Med fokus på en støttende, motiverende og coachende relation søger vi at tilpasse og løbende opkvalificere vores faglige tilgange og metoder, således at indsatsen tilpasses den enkeltes recoveryforløb.

Den rehabiliterende indsats effekt og kvalitet søges sikret ved brug af FIT-skemaer og SMART(E)-mål.

Støtteindsatsen planlægges i samarbejde med beboeren ved *udviklingsplan/samarbejdsaftale*, *FIT-skema*, *statusmøder* og *handleplansmøder*. Udviklingsplaner/samarbejdsaftaler, FIT-skema og handleplansmøder fungerer som løbende dokumentation og evaluering af beboerens udvikling. Fraflytningsbrev er en beskrivelse og evaluering af forløbet samt en videreformidling af beboerens situation til fremtidige samarbejdspartnere.

FIT-Samarbejdsaftale (Udviklingsplan)

I samarbejde med beboeren udarbejdes en *udviklingsplan/samarbejdsaftale*. Denne indeholder mål og skal sikre kontinuitet i arbejdet med den enkeltes udviklingsproces. Derved tydeliggøres beboerens ejerskab over sin udviklingsproces. Udviklingsplanen/samarbejdsaftalen fungerer som et redskab i relationsarbejdet og evalueres løbende.

FIT-skema, Feedback Informed Treatment – eller på dansk Borger Styret Evaluering. FIT består af to enkle og letforståelige skemaer, som sigter mod borgerinddragelse, idet den professionelle og borgeren ved hvert møde, måler direkte på effekt og samarbejde.

Det ene skema er et effektmålingsskema, som forsøger at indfange borgerens oplevelse af den forgangne uge ud fra fire parametre. Foruden en status er det med til at give et billede af om borgeren oplever forandringer i den retning det ønskes.

Det andet skema er et samarbejdsskema. Her skal borgeren igen score ud fra fire parametre, men udelukkende i relation til det samarbejde der har været mellem den professionelle/den samlede indsats og borgeren. Dialogen omkring scoringerne er med til at opfange indsatser der ikke er frugtbare og sikre bedst muligt samarbejde.

Scoringer fra begge skemaer indplaceres i en graf, som med tiden viser en kurve, der er med til at indikere om der finder udvikling sted eller ej. Det er dog dialogen om scoren ved hver samtale, der er den vigtigste.

FIT er udviklet af psykologerne Scott D. Miller og Barry L. Duncan, og oversat til dansk af psykolog Susanne Bargmann. FIT er godkendt som evidensbaseret intervention af det amerikanske SAMSHA.

Handleplansmøder og statusmøder (FIT-status)

For at sikre en koordineret indsats mellem beboeren, kontaktperson/personale, pårørende og samarbejdspartnere, afholdes der årligt et handleplansmøde. På møderne evalueres det forgange år og der sættes mål for det kommende års indsats.

Fraflytning

Inden fraflytning afholdes et møde for at koordinere og planlægge fraflytningen samt afklare eventuelt fremtidige støttebehov. Efter fraflytningen kan botilbuddets medarbejdere yde støtte i de efterfølgende 2 måneder efter nærmere aftale med hjemkommunen.

Fraflytningsbrev (FIT-statusbeskrivelse/forløbsbeskrivelse)

Ved fraflytning udarbejdes et fraflytningsbrev, en dokumentation og evaluering af den udviklingsproces, som beboeren har gennemgået under opholdet samt personaleindsatsen.

Beboeren godkender fraflytningsbrevet, der er skrevet ud fra FIT-statusbeskrivelse.

Fraflytningsbrevet understøtter kontinuiteten i overgangen til den fremtidige tilværelse.

Hvis der er i forvejen er udarbejdet en statusbeskrivelse tæt på fraflytningen vil denne ofte fungere som fraflytningsbrevet i praksis.

Faglige redskaber og tilgange

Eksempler på faglige redskaber og tilgange:

- ¥ **Narrative metoder, ideer og praksisser.** Narrative ideer trækker på systemisk teori og tager udgangspunkt i socialkonstruktionismen. Virkeligheden betragtes som en social konstruktion, hvor sproget er den konstruerende faktor. Individets problemer betragtes som noget, der opstår i relationer mellem mennesker frem for indeni individet selv. Således ligger den narrative teori godt i tråd med vores faglige forståelsesramme og i vores daglige arbejde, inspireres vi derfor af denne tilgang.
- ¥ **Mentalisering** kan beskrives som at forstå misforståelser. Når man mentaliserer, har man sind på sinde, det vil sige både ens eget sind og andres sind. Man ser bag om adfærden og overvejer, hvad der ligger bag en given adfærd. Vi mentaliserer alle hele tiden og ofte foregår mentaliseringen automatisk. Mentale tilstande reguleres (følelser, tanker, behov, mål og grunde) løbende og ofte uden, at vi tænker nærmere eller er bevidste om det. I relationer som opleves gode og uden større problemer vil de mentale tilstande tilpasse og regulere sig automatisk, når det er relevant. Ved konflikter og misforståelser sker der ofte det, at ens evne til at mentalisere bliver udfordret, således at ens overvejelser og evne til at reflektere er svækket. Dette kan medvirke til at forstærke de nuværende misforståelser eller konflikter og der kan opstå et mentaliseringssvigt. Man evner dermed ikke længere at se sig selv udefra og den anden indefra.
- ¥ **ADL (Activities of Daily Living / Almindelig Daglig Livsførelse)** er en grundlæggende tilgang i det daglige arbejde i botilbuddet. Fokus på ADL træner på evnen til at klare almindelige daglige aktiviteter i hjemmet, på arbejdet og i fritiden. ADL-vurderinger anvendes ofte og

især af ergoterapeuter i forbindelse med planlægning, udførelse og evaluering, når der trænes i de daglige gøremål i husene. ADL omfatter personlige gøremål (PADL), som er nødvendige at udføre for alle mennesker, f.eks. badning, påklædning og toiletbesøg. IADL (I står for instrumentel) omfatter mere sammensatte udadvendte aktiviteter, som er grundlæggende for at leve et uafhængigt liv i samfundet, som f.eks. indkøb, tøjvask og husarbejde.

- ¥ **Trygheds-, Krise- og Varselsskema.** Ofte kan man forebygge udviklingen af nye kriser og indlæggelser ved at følge en plan, aftalt mellem beboer og kontaktperson og med udgangspunkt i beboerens egne erfaringer om varselssignaler. Eksempelvis en samarbejdsaftale omkring et kriseskema som kan tydeliggøre hvilke stress- og sårbarhedsfaktorer man er særligt følsom overfor samt hvordan disse kan håndteres.
- ¥ **COPM** (Canadian Occupational Performance Measure). Undersøgelsesredskab som klarlægger beboerens aktivitetsproblematikker og måler fremgang over tid. Redskabet kan bruges som udgangspunkt for beboerens udviklingsplan og målfastsættelse.
- ¥ **Konflikthåndtering.** Vi læner os op af Center for Konfliktløsnings syn på konflikter, nemlig at de er en del af livets udfordringer til os, uundgåelige og dynamiske. Vi skal anerkende, at vi har konflikter, at menneskers meninger støder sammen. De hører med til enhver forandring. De kan føre til social udvikling og til mere ærlighed og forståelse mellem mennesker. Men de kan også føre til fjendskab og stagnation. Det kommer an på, hvordan konflikterne håndteres og gennemleves. Vi skal anerkende hinanden så meget, at vi lytter til andres meninger. Vi bliver nødt til at forholde os bevidst til de måder, vi er sammen på, og vi er nødt til at tale sammen og blive enige om, hvordan vi er sammen i relationerne med hinanden. Vi vil gerne give beboerne i botilbuddet en mulighed for at få drøftet, udviklet og aftalt, hvordan vi kan håndtere vores konflikter – i et trygt forum, hvor vi kan træne en mere direkte, bevidst og åben kommunikation. Vi er bevidste om, at det ikke er os, der løser andre menneskers problemer - det gør de selv. Men vi kan hjælpe beboerne til at få overblik, ro, struktur og metoder, så de selv kan arbejde videre. Vi kan hjælpe dem med at gøre dem opmærksomme på deres personlige konfliktmønster. Men det er dem selv, der beslutter, om de vil forandre mønstrene. Det er dem selv, der gør nye erfaringer, træner og ændrer deres egen hverdag.
- ¥ **NADA (øreakupunktur) samt SI (sanseintegration/sansestimulation).** Vi bruger vores viden omkring NADA og SI i det daglige til at dæmpe angst, uro, rastløshed, søvnproblemer med mere.
- ¥ **SMART(E)-mål** SMART modellen er et værktøj, som gør lettere at sætte et mål og nå det. Et mål bliver SMART, når det er **S**pecifikt, **M**ålbart, **A**traktivt, **R**ealistisk, **T**idsbestemt samt **(E)**valuerbart.

NETTET II har en **metodemappe**, hvori de anvendte metoder er beskrevet.

Personaledækning

Der sker løbende en tilpasning af personaledækningen i forhold til beboergruppens behov. Der kan laves individuelle aftaler med beboerne, hvis der forekommer ledsagefunktioner uden for den faste personaledækning eller hvis der i perioder er behov for yderligere støtte. I helt særlige tilfælde kan en tillægsbevilling fra kommunen blive nødvendig.

Mobiltelefon

Hver medarbejder har en mobiltelefon, som de benytter i det daglige arbejde. Hvis en beboer har akut behov for hjælp uden for arbejdstiden kan man forsøge at kontakte leder og/eller medarbejderne. Telefonordningen kan imidlertid ikke betragtes som en *rådighedsvagt*. Der vejledes løbende i andre handlemuligheder ved tydelige opslag med telefonnumre i husene til Psykiatrisk Skadestue, 1813, pårørende, netværk og lignende.

Kulturen i husene

Brugerinddragelse

Der lægges vægt på at beboerne inddrages i dagligdagen i husene. På husmøderne har beboerne mulighed for indflydelse på daglige aktiviteter såsom udflugter, nyanskaffelser og andre tiltag. Endvidere inddrages beboerne ved ansættelse af nye medarbejdere.

Husregler

Hvert hus har et sæt husregler som beskriver husets struktur, gøremål og forbud. Husreglerne skal følges, men kan ændres i fællesskab på et husmøde. Dog kan forbuddene ikke ændres.

Husmøde

Én gang ugentligt afholdes der husmøde. På mødet planlægges og struktureres de ugentlige aktiviteter i huset, herunder rengøring, madlavning, tøjvask og sociale arrangementer. Der er mødepligt og det vægtes at afholde en trivselsrunde for at skabe forståelse, rummelighed og de bedste betingelser for opholdet og i dagligdagen beboerne imellem.

Praktiske arbejdsdage

I løbet af året er der arbejdsdage, hvor beboere og personale ordner mindre opgaver i hus og have. Det tilstræbes at alle beboere deltager.

Metodemappe og intern dokumentmappe

Metodemappen beskriver de faglige tilgange i NETTET II.

Dokumentmappen indeholder alle de tiltag – procedurer – skemaer, som husene arbejder med i dagligdagen.

Netværket

Der lægges stor vægt på at inddrage netværket (pårørende og beboernes selvvalgte netværk) i beboerarbejdet, da vores erfaring er, at sandsynligheden for tilbagefald mindskes væsentligt herved.

Netværket kan inddrages via forskellige tiltag alt efter, hvad beboeren ønsker:

- ¥ *Introduktionsmøde*: Første møde mellem beboer, dennes netværk og medarbejdere, holdes cirka tre måneder efter indflytning.
- ¥ *”Statusmøde/Kaffemøde”*: Mødet afholdes cirka en gang årligt eller efter behov mellem beboer, netværk og medarbejdere. Indholdet fastlægges ud fra beboerens ønsker og behov.
- ¥. *Øvrige fællesarrangementer*. Fælles for NETTET II’s huse afholdes årligt en fælles sommerfest samt flere sociale aktiviteter og arrangementer fælles for alle beboere i NETTET II.

Faglige tilbud til medarbejderne

Medarbejderne deltager løbende i forskellige tilbud, hvis formål er udvikling, refleksion og inspiration:

- ¥ *Supervision* med psykolog, 8-10 gange om året. Beboerne tilbydes løbende at deltage.
- ¥ *Faglig vejledning* i forhold til særlige opgaver og udfordringer. For eksempel specialsupervision/coach ved håndtering af beboere med vanskelige problemstillinger.
- ¥ *Kollegial supervision* mellem medarbejdere og leder.
- ¥ *Kompetenceudvikling ved kurser*.

Visitation

Interesserede samarbejdspartnere tager kontakt til leder af NETTET II omkring mulige kommende beboere. Herefter tilrettelægges visitationsprocessen ud fra den interesserede borgers behov og problemstillinger. Visitationen foregår i samarbejde med kommunen, borgeren og eventuelt netværk samt behandlingssted. DSI NETTET II indhenter oplysninger om borger fra kommune og behandlingssted. Eventuelt ledige pladser opslås på hjemmesiden www.dsinettet.dk samt på Tilbudsportalen.

Persondata

Der foreligger en persondatapolitik samt fortegnelse over databehandlingsaktiviteter i organisationen.

Beboerstatus og udflytninger for 2025/26

Beboere i NETTET II pr. 01.01.26:

10 beboere fra fra p.t. fem kommuner.

Udflytninger i 2025:

Fire udflytninger. Tre beboere er flyttet i egen lejlighed og en beboer flyttet til sted med mere dækning.

Belægningsprocenten for 2025 var 98%.

Statistik 2017 - 2025

2017- 2025 (begge år inkl.)

Total: 31 borgere flyttet til

- Egen bolig/mindre støtte: 24/31 = 78%
- Andet botilbud/mere dækning/afklaring: 6/31 = 19%
- Andet/ukendt: 1/31 = 3%

Øvrige informationer

Personaleforhold

¥ To medarbejdere er fratrådt deres stilling i 2025.

Studerende og jobpraktik i 2025

Vi har haft en person i virksomhedspraktik.

Arbejds miljø

Der er udarbejdet APV i efteråret 2025. Ny APV skal udarbejdes i 2028.

Tilsynsmyndigheder

DSI NETTET II er godkendt af Det Sociale Tilsyn og seneste tilsyn er offentliggjort på Tilbudsportalen november 2025.

Vidensdage og arrangementer 2025

Faglige kurser og Vidensdage

- To dages kursus i ACT (Acceptance Commitment Therapy)
- Heldagskursus i Åndedrættet
- Introduktionskursus til Workwiser kursus-onlineplatform
- Heldags - ledelseskursus omkring 'Forhandling indenfor det selvejende område'
- Heldags - bestyrelseskursus for nyvalgt Medarbejderrepræsentant i bestyrelsen

Fællesudflugter/arrangementer for begge huse:

- Pårørende/Netværkssommerfest
- Jule-Tivolitur med spising
- Tre gange Brunch

Plan for kompetenceudvikling og fælles læring i 2026

Der har over det seneste år været udskiftning af medarbejdere i Nettet II. I forbindelse med ansættelsen af nye medarbejdere har disse haft delvis kendskab til, erfaring med eller direkte hands-on kompetencer med de metoder og tilgange, som vi benytter i Nettet II. Forandringerne fordrer derfor, at der over de kommende år skal være et skærpet fokus på uddannelse af medarbejderne og der skal ske en samlet organisatorisk læring.

Følgende tiltag planlægges i 2026.

- På kursus-onlineplatformen **Workwiser skal alle medarbejdere gennemføre og bestå** kurser i Systemisk tilgang, Narrativ tilgang, Mentaliserende tilgang, ADL og Regler for magtanvendelse senest ved udgangen af marts 2026.
- Der tilkøbes **3 timers undervisning** i vores dokumentationssystem SOFUS i marts 2026.
- Der skal planlægges et **seminar i første halvår af 2026**, hvor der skal tilkøbes undervisning i Recovery-orienteret rehabilitering samt faglig undervisning i Neurodivergens.
- Der skal i **efteråret 2026 / Forår 2027** arrangeres to halv- eller heldagskurser i enten narrativ tilgang eller mentalisering. Valg og muligheder drøftes med medarbejderne.
- En medarbejder fra hvert hus tilbydes **certificeret 3-dages-kursus i NADA**.
- Der skal tilkøbes **kursus i brand- og førstehjælp** for at opdatere vidne og vedligeholde disse kompetencer.
- Hver **anden måned sættes der 2 timer** til at medarbejdergruppen skal have en interne lærings-sessioner med henblik på at vedligeholde og udvikle på vores tilgange og metoder.
- Det skal være **en fordring for medarbejdergruppen**, at der reflekteres med udgangspunkt i vores tilgange og metoder under supervisioner.

Kontaktinformation

Mail

Telefon

Ledelse:

Leder Lars Chr. Sveistrup Hansen

lsh@dsinettet.dk

29 71 35 83

Økonomi og Personalekonsulent Per Bagge

pb@dsinettet.dk

22 52 35 78

Jyllingevej:

Huset på

Jyllingevej 193

2610 Rødovre



Personale:

Ergoterapeut Batol Shakir

bas@dsinettet.dk

22 55 60 54

Ergoterapeut Lene Høyer Jensen

lhj@dsinettet.dk

22 59 58 56

Ingersvej:

Huset på

Ingersvej 10

2600 Glostrup



Personale:

Psykoterapeut Diana Juliussen

dju@dsinettet.dk

22 56 44 97

Ergterapeut & Psykoterapeut Trine Nykjær

tny@dsinettet.dk

61 66 74 85

Administration:

Ingersvej 10

2600 Glostrup

adminstration@dsinettet.dk