

DOKUMENTATION AF SOCIALE INDSATSER FOR SÆRLIGT UDSATTE

Om KFUKs Sociale Arbejdes dokumentation af Redernes arbejde med særligt udsatte og anbefalinger til andre i den sociale sektor, der ønsker at udvikle eller videreudvikle dokumentationsmodeller for sociale indsatser for særligt udsatte



FORORD



Rederne og KFUKs Sociale Arbejde påbegyndte i 2016 – med baggrund i en satspuljebevilling – et metodeudviklingsprojekt, hvis centrale formål var, og er, at samle og systematisere de erfaringsbaserede ydelser, der blev leveret, og leveres, på Rederne samt at udvikle og implementere en egentlig resultatbaseret model for indsatsen.

Der findes for tiden fire Reder i landets fire største byer; Redernes målgruppe er kvinder over 18 år med prostitutions- og/eller misbrugserfaring. Hertil kommer Reden International i København, der henvender til udenlandske og handlede kvinder. Endelig findes et krisecenter i København, og et nyt krisecenter for aktivt misbrugende kvinder udsat for vold åbner planmæssigt til august 2019 i Odense.

Arbejdet med at implementere en dokumentationsmodel for kvinder, der er udsatte i sådan en grad som dem, vi møder i Rederne, har været en udfordring. Det er kvinder, som har meget akutte og i nogle tilfælde livstruende problematikker. Det er kvinder som ikke følger faste forløb, og som kommer til os, som deres behov og situation nu engang byder dem.

På trods af disse udfordringer er organisationen nået et langt stykke vej og vi har i skrivende stund en operationel dokumentationsmodel med udgangspunkt i den faglighed og de metoder, som be-

nyttes i Rederne på tværs af landet – og som også rulles ud i Krisecentrene.

Vi har lært meget af den proces, vi har været i gennem, som har været sjov, udfordrende, og til tider prøvende. Den viden og de erfaringer, vi har gjort os, har vi fra starten ønsket at formidle mere bredt i sektoren samt at få kvalificeret nogle af de mere generiske læresætninger, som vores erfaring med metodeprojektet affødte.

Med dette in mente indkaldte vi et bredt udsnit af organisationer, der arbejder med de mest udsatte mennesker tillige med repræsentanter fra Socialstyrelsen, til en heldagsworkshop, der blev afholdt i København den 13. maj 2019.

Dette dokument er – ud over en gennemgang af den dokumentationsmodel, vi udviklede – en opsamling af de pointer, vi fremførte og de kvalificerede input, mødet med sektorens repræsentanter gav anledning til. Det er vores håb, at andre, der ønsker at kvalificere, eller udvikle, deres egen dokumentationsindsats, vil finde det følgende interessant. Forhåbentlig giver det anledning til en række refleksioner, der i sidste ende kan føre til den nødvendige kvalitet i indsatserne som de mest udsatte mennesker, både fortjener og har krav på.

I første og sidste ende er vi jo til for brugernes skyld.

Helle Jarlmosé
Generalsekretær
KFUK's Sociale Arbejde

REDERNES BRUGERE, METODE OG DOKUMENTATIONSMODEL

Redernes indsats retter sig mod kvinder over 18 år med misbrugs- og/eller prostitutionserfaring. Vi arbejder metodisk med en række forskellige tilgange:

- De små skridts metode
- Den rettighedsbaserede tilgang
- Den skadesreducerende tilgang
- Recovery-tilgang

Herunder spiller 'forandringsparadokset' en rolle, idet vi oplever, at dét netop ikke at møde vores brugere med en lang række krav – sammen med et fokus på relationsopbygning – kan føre til motivation for at ændre på uheldsmæssige livsvilkår hos brugerne.

Vi arbejder med kvinder, der falder i tre hovedkategorier i forhold til deres grad af udsathed, som også definerer de kortsigtede overordnede målsætninger for arbejdet med kvinden:

1. **Kvinden skal overleve** – disse kvinder er så kaotiske og (selv)destruktive i deres adfærd, at de er til fare for sig selv, og evt. andre. Deres misbrugsadfærd gør dem typisk ud af stand til at mærke egne basale behov, som mad og søvn.
2. **Kvinden skal stabiliseres** – disse kvinder har erkendt deres problematiske adfærd, men er typisk psykisk sårbar og evner ikke at ændre på egen situation. De har en uforudsigelig adfærd, og enkelte dagligdagsudfordringer kan skubbe dem tilbage i mere destruktiv adfærd, hvis de ikke får støtte og hjælp.

3. **Kvinden skal re-integreres** – disse kvinder har en stabil dagligdag. Deres misbrug er under kontrol. De vil typisk have problemer omkring social isolation og ensomhed. Desuden kan de være præget af fysiske og psykiske mén og følgeskader fra misbrug og prostitution. Her skal kvinden støttes i at fastholde behandling og oparbejdelse af sociale kompetencer.

Resultatbaseret arbejde i Rederne

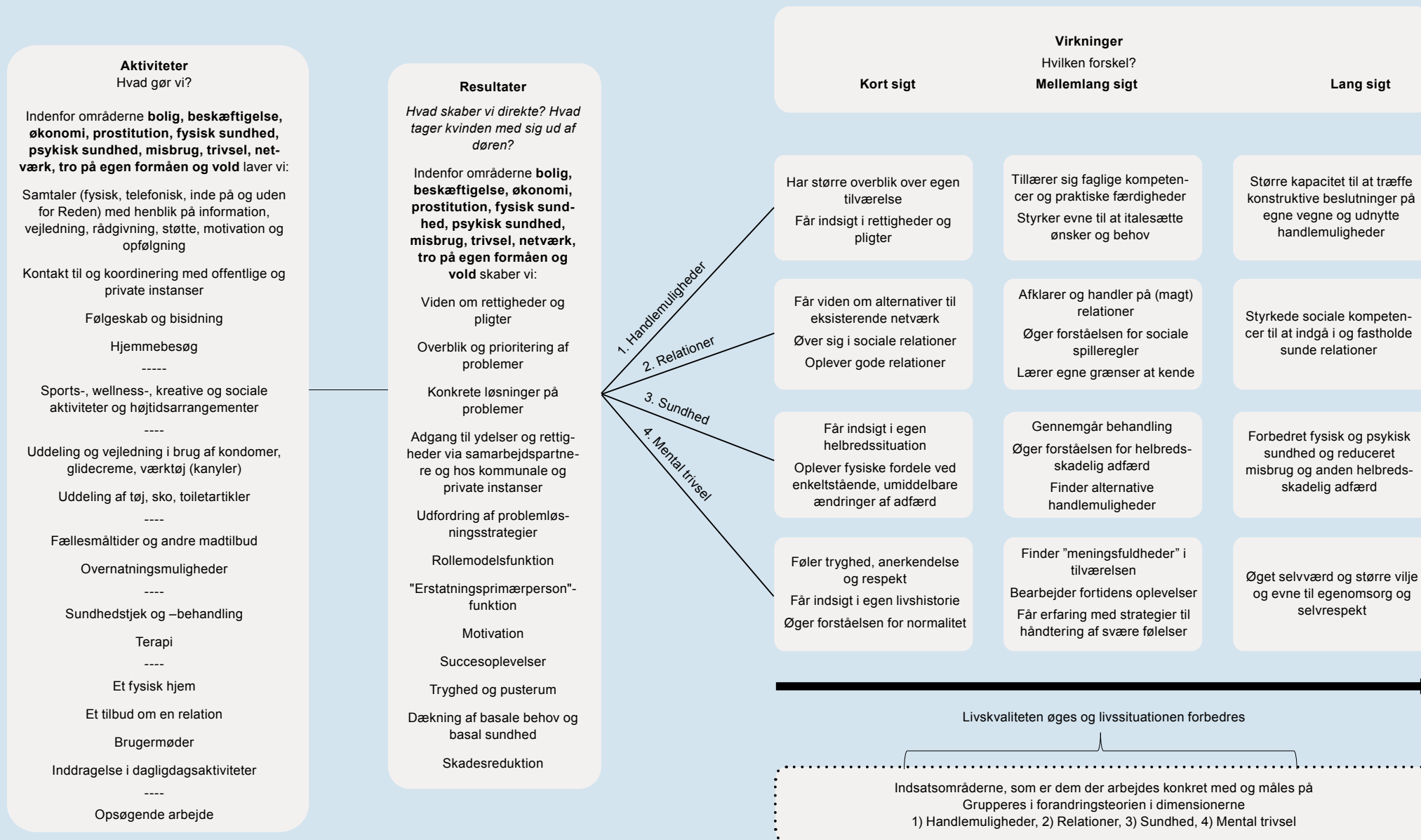
- Redernes dokumentationsmodel står på et solidt fundament, som er 'Redernes Fælles Fortælling', hvor indsats, målgruppe, målsætning, metoder, medarbejderkompetencer, med videre er beskrevet
- Resultatet af udarbejdelsen af 'Redernes Fælles Fortælling' blev en enighed på tværs i organisationen i forhold til hvilke ydelser Rederne leverede; hvordan disse er defineret; hvordan brugere skulle tælles på samme måde samt hvilke områder, der skulle måles på i forhold til brugerens udvikling
- Rederne indsamler en stor mængde viden om brugerne:
 - Stamoplysninger, herunder misbrugs- og prostitutionserfaring/-adfærd
 - Hvilke ydelser Reden har leveret til kvinden og hvornår



- Medarbejdermålinger på relevante områder for indsats, ex. vold, bolig, misbrug og fysisk sundhed. Evt. suppleret med brugermålinger, ex. generel trivsel med WHO-5
- Systematiseret journalføring ud fra begreberne 'observation', 'vurdering' og 'beslutning'
- Planer for brugerens brug af Reden, beskrivelse af de mål der arbejdes med – disse kobles med relevante medarbejdermålinger
- IT-systemet lader medarbejdere følge brugerens progression i *real time* og giver mulighed for læring på brugerniveau, samt tilpasning af indsats og ydelser
- Afrapportering til ledelse sker kvartalsvist og årligt, hvor aggregerede tal for perioden fremgår og giver mulighed for læring på gruppe-niveau, overordnet tilpasning af indsatser og ydelser, men også organisering og ressourcer etc.
- Mulighed for ad hoc afrapportering til belysning af særlige områder af indsatsen, der kræver øget opmærksomhed
- For mange af Redens brugere er det ikke muligt at bede om besvarelser af spørgeskemaer, og derfor er udgangspunktet, at målinger foretages af medarbejdere. Dette er et etisk såvel som et praktisk valg

FORANDRINGSTEORI FOR REDERNE INDSATS

Nedenfor ses den udviklede forandringsteori for indsatsen. Figuren viser sammenhængen mellem de aktiviteter, indsatsområder og forventede virkninger af indsatsen, som vi i Rederne arbejder med.



SCORING AF BRUGERNE

I tabellen nedenfor ses vores generiske skala til brug for medarbejdervurderinger på de indsatsområder, vi arbejder med kvinden med. Målingerne udføres eksempelvis i forbindelse med den løbende opfølgning på den plan, der er lavet med, og for, kvinden.

Trin Beskrivelse

- 1 *Kvinden oplever ikke selv at have problemer***

Selvom andre udtrykker bekymring, oplever kvinden selv ikke, at hun har problemer og derfor et behov for hjælp. Kvinden er ikke i stand til at forholde sig til sin egen situation og problemer, og hun kan derfor heller ikke tale om det.
- 2 *Kvinde magter ikke at forholde sig til sine problemer***

Uden at kunne være konkret er kvinden klar over, at hun har problemer. Selvom andre udtrykker bekymring, ønsker kvinden hverken at tale om sin situation eller få hjælp. Hun undgår samtaler om de skadelige konsekvenser af sin egen adfærd og eventuelle problemer, da hun ikke mener, at det kan lade sig gøre at ændre på noget eller ikke kan rumme at skulle forholde sig til det.
- 3 *Kvinden er villig til at tale om sin situation og eventuelle problemer***

Kvinden ved, at hun ikke bryder sig om, hvordan tingene er lige nu. Selvom hun ikke er parat til at lave ændringer eller tage imod hjælp, så er hun villig til at tale om sine problemer. Ofte føler hun et behov for at udtrykke sin ked-af-det-hed eller frustration. Hun er ikke håbefuld omkring, at problemerne kan løses. Kvinden begynder at blive opmærksom på, at hendes adfærd og situation har problematiske konsekvenser for hende selv og/eller andre. Hun har intet billede af, hvad der præcist skal ændres for at løse problemerne, eller hvad hun ønsker at arbejde sig hen imod.
- 4 *Kvinden ønsker forandring og hjælp hertil***

Kvinden er villig til at tage imod hjælp, selvom hun ikke kan forholde sig til, hvilken konkret forandring hun ønsker, eller hvad der skal til for at skabe forandring. Kvinden bliver mere nysgerrig på sin nuværende adfærds fordele og ulemper. Kvinden er stadig usikker på, om hun kan handle anderledes i situationer, hvis hun besluttede sig for det. Det fungerer bedst, hvis kvinden får konkrete løsningsforslag, der handler om at ændre ting på kort sigt.
- 5 *Kvinden bliver bevidst om, hvordan situationer og problemer kan ændres***

Kvinden begynder på eget initiativ og i det små at ændre på sin adfærd og/eller afprøve nye ting. Hun bliver også klogere på, hvilke skridt hun konkret kan tage for at handle anderledes eller undgå u hensigtsmæssige situationer. I det hun begynder at lave ændringer selv, begynder hun også at møde udfordringer, som hun skal forholde sig til. Med hjælp udefra begynder hun at forberede vejen hen til de forandringer, som hun gerne vil opnå.

Trin Beskrivelse

- 6 *Kvinden afprøver nye måder at handle på***

Kvinden tør at eksperimentere mere og mere på egen hånd med nye måder at handle på for at skabe forandring. Hun har en klar plan for, hvad hun skal, som hun aktivt forsøger at følge. Hun er opsat på at skabe forandringer i sit liv, men hun kan samtidig også være meget nervøs. Kvindens behov for støtte kan blive større, fordi det at blive mere reflekteret eller afprøve nye ting kan være skræmmende og demotiverende.
- 7 *Kvinden ændrer adfærdsmønstre***

Kvinden begynder at have et sammenhængende mønster i sin nye adfærd og oplever de positive resultater af den nye adfærd. Hun har nu afprøvet forskellige måder at handle på, og det begynder derfor at være lettere automatisk at vælge den hensigtsmæssige adfærd eller beslutning. Hendes nye adfærd og vaner er nogenlunde stabile, men stadig meget skrøbelige. Hun har derfor svært ved selv at komme tilbage på ret kurs igen, når uforudsete og/eller problematiske ting opstår.
- 8 *Kvinden fastholder en stabil adfærd***

Kvinden har en stabil udviklingskurve og kommer hurtigt på ret kurs igen, når problematiske ting opstår. Som de stadig gør på dette trin. Kvinden ved, hvor hun skal søge hjælp, når behovet opstår. Kvinden tager selv ansvaret for alle områder af sit liv, og det er derfor primært hjælp til selvhjælp eller hjælp til at fastholde de positive forandringer, som kvinden har behov for.
- 9 *Kvinden oplever små tilbageskridt, men har redskaber til at håndtere det***

Kvinden er i stand til at håndtere alle områder af sit eget liv. Kvinden arbejder med vedligeholdelse af forandringerne og/eller yderligere udvikling af de områder af livet, som hun har stabiliseret. Det er alene små tilbageskridt, som kvinden oplever. Kvinden ved, hvor hun kan søge hjælp, hvis der er behov. Selvom kvinden faktisk ofte ikke behøver den professionelle hjælp længere, så kan hun have svært ved at slippe den.
- 10 *Kvinden har ingen problemer på området og har ikke behov for hjælp***

Kvinden lever et selvstændigt liv som enhver anden person i samfundet. Fortiden griber ikke ind i hendes tilværelse, hun er velfungerende i dagligdagen, og hun kan lægge og gennemføre planer for fremtiden. Alt sammen uden at modtage særlig hjælp. Alle problemer er afklaret og håndteret, fx ved at kvinden har tillært sig ny adfærd, opnået selvaccept eller fundet alternative foranstaltninger til kroniske gener.

”DOGMER” FOR GOD DOKUMENTATION

Som læringsmæssig opsamling på arbejdet med dokumentation, implementering og udvikling af en model herfor i Rederne, har KFUKs Sociale Arbejde udarbejdet en række ’dogmer’, ’anbefalinger’ eller ’opmærksomhedspunkter’ om dokumentation, som vi mener er relevante at forholde sig til for alle, der ønsker at dokumentere sociale indsatser. På workshoppen arbejdede deltagerne med dogmerne og i dette afsnit præsenteres det samlede resultat.

Overordnede konklusioner

De konkrete anbefalinger kredses især om ledelse, strategi, kommunikation, kultur samt brugere og medarbejdere, som kan sammenfattes i følgende:

Udvikling, implementering og senere drift af en dokumentationsmodel kræver et klart ledelsesfokus – og dette er i sidste ende det vigtigste for en succesfuld proces: Der skal træffes en strategisk beslutning herom, der skal afsættes de nødvendige ressourcer (og disse skal betragtes som en investering), der skal være de rette kompetencer i organisationen, enten ved nyansættelser eller opkvalificering.

Ledelsen skal sikre, at udviklingsprocessen sker bottom-up og medarbejderne skal se ’projektet’ som *deres* i videst mulig omfang

For at få et succesfuldt resultat er det endvidere nødvendigt, at organisationen kommunikerer konsistent og troværdigt, eksternt såvel som internt i forhold til både beslutningsgrundlaget for processen samt konklusionerne af de data/resultater, der genereres. Dette understøtter, at der i organisationen skabes et fælles *narrativ*.

Endelig skal man holde sin organisations værdier og menneskesyn for øje; dokumentationsmodellen skal være i overensstemmelse hermed; det gælder både den måde, man bruger data på og den måde, hvorpå man indtænker brugeren (og medarbejderen) som menneske i processen således, at mennesket er målet i sig selv og ikke et middel til at nå et mål. Organisationer i den sociale sektor bygger, eksplicit eller implicit, på dette princip, og det er vigtigt altid at ihukomme, når man udvikler og indfører nye modeller for socialt arbejde – især når det gælder de særligt udsatte.

DE KONKRETE ANBEFALINGER

Ledelse og medarbejdere

Ledelsen skal forstå, eller kunne forklare, hvad der dokumenteres og måles
Ønsker man datadrevne beslutningsprocesser, skal ledelsen kunne forstå, analysere og tolke de data, som man træffer beslutning på baggrund af.

Medarbejdere skal have kompetencer og redskaber, der sætter dem i stand til at forstå, analysere og træffe beslutninger, blandt andet på baggrund af den data, der genereres

Man skal være opmærksom, som både medarbejder og leder, om man kan leve op til de krav, der stilles i forhold til at arbejde datadrevet, og hvordan ens faglighed og erfaring kan spille sammen med data, for at øge kvaliteten af indsatsen - både over for den enkelte bruger og for målgruppen generelt.

Ledelsen skal i skrift, tale og ageren løbende understøtte beslutningen om at dokumentere

Ledelsen skal altså se ønsket om dokumentation som en centralt strategisk målsætning, der forfølges og understøttes som sådan.

Medarbejderne skal være den primære interessent og bidrager til udvikling af dokumentationsmodellen og medarbejdernes faglighed skal udgøre fundamentet for modellen

Udvikling af dokumentationsindsatsen skal ikke drives top-down af konsulenter, men flyde fra den faglighed, der allerede findes. Med andre ord: produktet skal i et vist omfang være ”i orden” for at kunne bygge en dokumentations-model, der genererer yderligere læring og kvalitet.

Ledelsen skal rekruttere medarbejdere med de fornødne kompetencer til at gøre brug af dokumentation til at skabe værdi (kvalitet) eller investere i at udvikle eksisterende medarbejdere

En aktiv parameter i rekrutteringsprocesser, især med hensyn til teamledere, projektledere, etc. skal være evnen til arbejde med og forstå dokumentation.

Ledelsens opgave er at sikre ejerskab for dokumentationsindsatsen og hvis der benyttes frivillige, kræves der en særlig refleksion og indsats for at få sikret ejerskab blandt disse

Det er vigtigt, at alle i indsatsen tager ejerskab; de skal se den brændende platform, de skal være motiverede for forandringsprocessen, hvilket medindflydelse på udvikling og implementering understøtter.

Det er vigtigt at få implementeret formaliserede læringsfora på alle niveauer i indsatsen

Medarbejdere, ledere og frivillige skal få mulighed for at vurdere og analysere data og ved brug af fælles erfaringer og fagligheder, skabe læring, der giver værdi for brugerne. Det er vigtigt ikke at vente for længe med at få etableret disse fora, da det er her motivationen og drivet for yderligere forandringer finder næring. Disse fora skal endvidere være beslutningsdygtige, således at læring agilt kan blive til handling.

Organisering og kommunikation

Organisering af indsatsen skal være tydelig med et klart beslutningshierarki

Det skal være tydeligt, hvem der bruger hvilke data til at træffe beslutninger, herunder hvem der har autoriteten til at træffe en beslutning om noget. Dette betyder ikke, at beslutninger ikke kan uddelegeres og det betyder ikke, at man ikke lytter til hinanden.

Beslutningshierarkiet skal samtidig være tilstrækkelig 'fladt' til, at den enkelte medarbejder, eller et team eller anden underordnet enhed, kan træffe selvstændige faglige beslutninger i forhold til brugerne, når disse er funderet i faglighed og data

Dette kan stride imod et andet behov, nemlig ensartethed i indsatsen. I udviklingsarbejdet skal der derfor arbejdes med at finde den ramme inden for hvilken medarbejdere kan folde deres faglighed ud. Disse rammer kan hverken være for vide eller for snævre.

Kommunikation omkring data skal være troværdig og konsistent – internt såvel som eksternt

Opleves det i organisationen, at der fortælles flere forskellige historier på baggrund af den samme data, kan det skade hele modellens troværdighed – først internt og på sigt også eksternt. Man skal altså stå på mål for de tolkninger og konklusioner, man laver med baggrund i data. Ellers risikerer man at signalere manglende seriøsitet om sin egen dokumentationsmodel.

Ressourcer

Udvikling og implementering af en dokumentationsmodel skal ses som en investering på mellemlang eller lang sigt

Det skal være klart for alle i organisationen, at der er udgifter forbundet med udvikling – også af en dokumentationsmodel. Der skal være enighed i organisationens lag om, at disse omkostninger er en investering, som skal give et afkast på længere sigt, ved at give mere kvalitet i indsatsen, bruge ressourcer bedre, kunne kommunikere bedre om det man laver og de resultater, man opnår. Ydermere skal ledelsen være klar til at frigive de nødvendige ressourcer til medarbejderinddragelse, systemudvikling samt specialiseret arbejdskraft i ét eller andet omfang.

Kultur og strategi

Organisationen skal have et fælles narrativ omkring beslutning, udvikling, implementering og drift

Det er vigtigt, at alle i organisationen – fra høj til lav – fortæller samme 'historie' om dokumentationsindsats. Hvorfor vi gør det, hvordan vi gør det, hvilke konsekvenser det har, hvad det kan bruges til, etc. Dogmet om kommunikation udspringer af denne mere overordnede betragtning.

Ledelsen har, sammen med medarbejderne, sat klare tydelige mål for, hvad formålet med dokumentation er, og hvilken værdi man forventer at skabe

Inden man får et fælles narrativ, skal man have truffet nogle valg og beslutninger. Jo mere tydelige og klare disse er, jo mindre er sandsynligheden for divergerende opfattelser af, hvad beslutningen egentlig er.

På sigt, eller fra start, skal man fastsætte mål på brugerniveau. Måles der på effekten af indsatsen på brugerne skal medarbejdere vide, hvornår de er "succesfulde" – hvornår er godt, godt nok?

Organisationen skal være velfunderet i et sæt værdier som dokumentationsmodellen er i overensstemmelse med

Eksempelvis kan man ikke have *tillid* som ledelsesværdi samtidig med at man bruger data til at følge enkelt-medarbejderes præstationer og belønne/sanktionere på baggrund heraf. 'Culture eats strategy for breakfast' siges det, og organisationens kultur skal derfor kunne rumme, at man er/bliver en datadreven og dokumenterende organisation. Man skal nok påregne en kulturforandring i mindre eller større grad, hvilket igen fører tilbage til det fælles narrativ og en ledelse, der på alle måder understøtter forandringsprocessen.

Brugere og borgere

Brugere/borgere skal indtænkes i dokumentationsindsatsen

Når man udvikler en dokumentationsindsats, og indfører målinger, vil dette påvirke brugerne – lidt eller meget – men påvirkning vil ske. I udviklingen af indsatsen skal dette spørgsmål overvejes, og der skal findes løsninger til at gøre påvirkningen så lille så mulig (hvis den er negativ) eller få mest mulig værdi ud af den (hvis den er positiv). Dogmet er yderligere en etisk fordring; hvad kan man tillade sig at måle – og hvordan? Har brugeren ressourcer til at træffe et informeret valg om deltagelse? Skal brugeren have lov til at være anonym? Enhver måling skal have en logisk konsistent forbindelse til slutbrugers situation og positive udvikling.

POLITISKE RAMMEVILKÅR OG UNDERSTØTTELSE AF UDVIKLING AF DOKUMENTATIONSINDSATSEN I DEN SOCIALE SEKTOR

En stor del af diskussionen omhandlede det man kunne kalde 'infrastrukturen' omkring udviklingen og driften af dokumentationsindsatser. Det var endvidere tydeligt, at der blandt deltagerne var enighed om at de økonomiske rammevilkår spiller en stor rolle for muligheden for at kunne investere i udviklingsprojekter, og at økonomien – og kompetencer – ofte er en barriere. Dette gør sig især gældende for mindre organisationer, som kan opleve at blive 'sat af' i udviklingen af dokumentationsmodeller og den heraf følgende værdiskabelse, hvilken igen kan føre til forringelse af mulighederne for finansiering af indsatser og tilbud.

Af deltagernes pointer kan fremhæves:

- Behov for mere formaliseret videns- og erfaringsdeling på tværs af sektoren – gerne faciliteret af selvstændig aktør, således at viden og erfaringer kan leve uden for den indsats/organisation, hvori de er skabt.
- Socialstyrelsen eller anden offentlig aktør skal påtage sig/pålægges en stærkere rolle i forhold til praksisnær erfaringsopsamling fra dokumentation af sociale indsatser – fra offentligt regi såvel som civilsamfundsregi.

- Der skal udvikles simple generiske modeller som organisationer og kommuner kan tilpasse og bruge umiddelbart. Det samme gælder udviklingen af generiske IT-platforme, der er designet til resultatbaseret arbejde, og som det er gratis at benytte og som kan tilpasses individuelle indsatser.
- Man skal overveje brugen af eksterne evaluatore/konsulenter; hvornår er det virkelig nødvendige? Især i mindre indsatser kommer udgifterne hertil til at fylde uforholdsmæssigt meget. Kunne man arbejde med, at organisationerne hjalp hinanden med at evaluere eller kunne man nedsætte en mindre intern evalueringssenhed under Socialstyrelsen eller departementet?
- Facilitering af samarbejde og vidensdeling mellem forskningsinstitutioner og praksisfeltet.
- Mulighed for hjælp til mindre organisationer i forhold til metodeudviklingsprocesser, "lån-en-konsulent"-ordning hos Socialstyrelsen eller anden aktør.

OM WORKSHOPPEN DELTAGERE

Workshoppen tog udgangspunkt i KFUKs Sociale Arbejdes udvikling af en dokumentationsmodel for Redernes arbejde med særligt udsatte mennesker.

En del af projektets formål, og dermed workshoppen og dette papirs formål, er at opsamle og formidle den viden processen skabte i organisationen til et bredere udsnit af den sociale sektor i Danmark, således, at der kunne skabes en sektor-bred læring.

Den viden og de erfaringer, der er blevet til i, og med, arbejdet i Rederne blev præsenteret for et bredt udsnit af fagfolk, der arbejder med dokumentation i den sociale sektor ved en workshop afholdt i København den 13. maj 2019.

Målet med workshoppen var at præsentere vores model, men også at få kvalificeret nogle af de mere overordnede erfaringer, vi havde gjort os, således at disse kunne komme sektoren til gavn bredt set.

Denne opsamlings formål er at formidle disse kvalificerede input foruden KFUKs Sociale Arbejdes egne erfaringer og generede viden på området, således, at andre aktører kan finde inspiration til deres eget arbejde med dokumentation.

Tak for deltagelse til

Mariehjemmene
LGBT Danmark - Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner
Bryd tavsheden
We Shelter
Reden Odense
Selveje Danmark
Kofoedsskole
Reden Aalborg
Reden København
RådgivningsDanmark
Danner
Evidentia/ Blå Kors
SAND
Girlltalk

Desuden tak for fremmøde til

Socialstyrelsen

Og tak for et lærerigt oplæg ved

VIVE – Det nationale forskningscenter for Velfærd

Endelig tak for kyndig facilitering af workshoppen

Udviklingsbureauet BETA