

Kompetenceudviklingsplan

2021-23





Indhold

Anvendelse af konsulent hus	2
Beboerarbejdet	2
Fagligt grundlag	2
Housing First	2
Indsatsområder	3
Kvalitet og systematik i dokumentation	3
Metoder og faglige emner	3
Ledelsesmæssig udvikling	4
Strategi	4
Teambuilding	4
Udvikling af rehabiliteringsindsatser	4
Videre kompetenceudvikling	5



Anvendelse af konsulent hus

Med henblik på at få en sammenhængende kompetenceudvikling, samarbejder vi med konsulenthuset HousingFirstDanmark/MentalTouch. Konsulenthuset faciliterer seminarer om organisationsstrategi og giver input til ledelsesudvikling. Derudover står konsulenthuset for undervisning i socialfaglige temaer og yder socialrådgiverbistand.

Beboerarbejdet

Alle medarbejdere på hver af de to forsorgshjem deltager en gang pr. måned i fællessupervision med ekstern supervisor. Denne supervision indeholder borgercases og arbejdsforhold.

Da vores målgruppe af borgere kan være særlig præget af misbrug eller psykisk lidelse, opstår der jævnligt episoder, hvor en medarbejder kan være truet eller føle sig utryg. I sådanne situationer har medarbejderne et åbent tilbud om ad hoc at samtale med supervisoren, som også er uddannet psykoterapeut.

Fagligt grundlag

Der har hersket en aktiv politisk debat i Folketinget og hos interesseorganisationer, og det har været svært at gennemskue, hvordan forsorgshjem på sigt skulle indgå i den fælles opgave med henvisning til *Nationale retningslinjer for indsatsen mod hjemløshed*.

Sommeren 2021 vurderede vi et behov for at få forholdene belyst og blive skarpe på, hvordan vi bedst kunne påtage os opgaven som forsorgshjem. Vi valgte, at ledelse og medarbejdere fik fælles viden for dernæst at udvikle en fælles struktur og faglig retning. Dertil modtog vi undervisning om de tydelige forhold i **Housing First**, herunder forsorgshjemmenes opgave ifølge lovgivning og Socialstyrelsens anbefalinger.

Alle ansatte har gennemgået et fem-dages grundforløb i Housing First, en introduktionsdag i de tre bostøttemetoder, som er defineret i Housing First, og så har vi haft opfølgning ved Brush Up-dage to gange pr. år.

Housing First

På baggrund af undervisningen om Housing First, besluttede vi at blive opkvalificeret, så vores kendemærke både internt og i samarbejdet med kommunale myndigheder og andre nu er blevet, at vi ligger os i slipstrømmen af Housing First i betragtning af den målgruppe, værdier og kultur, som vores forsorgshjem, Odin og Thor hver især er kendt for.

Ved Housing First skulle der ske en delvis ændring af vores forståelse af forsorgshjemmenes opgave, og vi skulle mere målrettet være i dialog med den enkelte borgers hjemkommune om vores fælles opgave; at hjælpe borgeren hurtigt i egen bolig med rette støtte.

Vi udviklede en procesplan, som illustrerer et ophold på vores forsorgshjem, herunder samarbejdet med borgeren og samarbejdet med borgeren og hjemkommunen.



Procesplanen er en metode, som gør det muligt for alle medarbejdere på forsorghjemmet hurtigt at skabe overblik over, hvilke opgaver som er udført i forhold til borgeren, og hvilke der venter forude. Alt sammen sættes i sammenhæng med en tidsstruktur for opholdet.

Indsatsområder

Vores overordnede opgave er at være forsorghjem efter serviceloven § 110. Men begge forsorghjem arbejder med flere kerneopgaver. Odin tilbyder foruden forsorg, efterforsorg. Thor tilbyder foruden forsorg og efterforsorg, § 108- og § 107-ophold.

Vi har fundet det nødvendigt at få beskrevet hver af vores delindsatser. Derfor foreligger beskrivelse for henholdsvis

- § 110-forsorg
- § 110-efterforsorg
- § 107-ophold
- § 108-ophold

Af hver af de fire beskrivelser fremgår, hvilket lovgrundlag og hvilke socialfaglige forpligtelser opgaven skal løses ud fra – på det generelle plan og konkret for vores forsorghjem.

Kvalitet og systematik i dokumentation

Da vores personalegruppe primært bestod af pædagogisk eller sundhedsfagligt uddannede, faldt det os ikke umiddelbart naturligt hurtigt at tilpasse administrative procedurer, som det lægges op til i Housing First, hvad angår forsorghjem.

For at skabe sikkerhed for implementering af Housing First, har vi fået struktureret sparring til opgaven ved socialfaglig konsulent med speciale i kvalitetssikring vedrørende dokumentation.

Den socialfaglige konsulent har oplært medarbejderne i systematik i sagsarbejdet, herunder udarbejdelse af udredninger, som sendes til kommuner, og som er en forudsætning for opholdsplaner, som laves med den enkelte borger.

Den socialfaglige konsulent giver foruden sparring til Housing First-fagligheden, socialrådgiverbistand angående lovgivning, faglige vurderinger, samarbejds møder, registrering etc. Vi har valgt at fortsætte med ekstern bistand til socialrådgiveropgaver, og dermed er der ikke aktuelt behov for ansatte socialrådgivere på nogen af de to forsorghjem.

Metoder og faglige emner

Da medarbejderne forud har forskellige faglige kompetencer og erfaringer, kan der være viden, som ikke er gældende for alle. For at sikre en fælles grundviden i vigtige temaer angående vores opgave og vores målgruppe, sørger vi for kontinuerligt at give fællesundervisning til samtlige medarbejdere.

Kurser:

- Tredages kursus i psykiatri



- Tredages kursus i TBT, Traume-Bevidst Tilgang og mentalisering

Ledelsesmæssig udvikling

Kulturen og kvaliteten på vores forsorghjem er afhængig af vores ledelsesmæssige tilgang. Derfor har vi valgt at arbejde for en fælles ledelsestilgang til drift, medarbejdere, beboere og udvikling.

Ledelsesteamet har gennemgået en kort, tilpasset ledelsesuddannelse med indbygget gængse ledelsesbegreber og fagligheder. Vi har i denne sammenhæng arbejdet med hver vores personlighed, styrke og udfordringer, så vi på bedste vis komplementerer hinanden i den fælles ledelsesmæssige opgave.

Strategi

Sammen med bestyrelsen har vi primo 2022 arbejdet med en overordnet strategi ved brug af teorien SWOT-analyse. Herunder har vi taget højde for lovgivning, krav fra socialtilsynet, patientsikkerheden, arbejdsmiljøreglerne foruden vores fysiske faciliteter og faglige kompetencer.

I forlængelse af SWOT-analysen har vi lagt en foreløbig strategi med indsatser og faglig udvikling. Denne strategi revurderes en gang pr. år. Med de aktuelle ændringer i lovgrundlaget for forsorghjem, skønner vi det aktuelt mest hensigtsmæssigt med korte strategiske beslutninger.

Teambuilding

Med henblik på at fastholde fællesfokus på den faglige udfordring har vi afholdt teambuilding for de to forsorghjem uafhængigt af hinanden med overnatning for leder og medarbejdere. Det centrale emne har været status på Housing First-implemtering og input til videreudvikling derfra. Disse input er brugt i forhold til planlægning af nye rehabiliteringstiltag.

Udvikling af rehabiliteringsindsatser

Med vores målgruppe, som ofte er mennesker i svær aktivt rusmiddelmisbrug evt. suppleret med svære psykiatriske udfordringer, kan der være en tendens til, at beboerne har vanskeligt ved behovsudsættelse, og vi har haft for vane for langt hen ad vejen at hjælpe dem her og nu.

Med rehabilitering for øje, er vi blevet mere bevidste om, at det er til gavn for den enkelte borger, hvis vi mindre ubetinget følger dem i deres ustrukturerede impulsivitet.

Vi ønsker, som det indgår i Housing First recovery-tilgangen at hjælpe den enkelte borger til mere selvkontrol og mindre afhængighed af andres gøren. Derfor arbejder vi for udvikling af rehabilitering.

Ved dokumentet, opholdsplan, lægger vi sammen med den enkelt borger en rehabiliteringsplan for opholdet hos os. Planen skal tage udgangspunkt i borgeren ønsker, ressourcer og udfordringer. Vores opgave med opholdsplanen er at støtte borgeren ud fra



vores fælles forståelse af, hvad der er af mål og delmål for initiativer og udvikling undervejs i opholdet for vedkommende.

Ved udvikling af rehabiliteringsindsatser på hvert af de to forsorgshjem tager vi udgangspunkt i forsorgshjemmets faciliteter, beliggenhed og medarbejderes ressourcer og interesse. Vi lægger hvert halve år en plan for de næste step for udvikling af forsorgshjemmenes rehabiliteringstilbud. Planen bliver formaliseret, formidlet på personalemøde, og opgaver delegeres til medarbejdere, som får implementeringsansvaret.

Videre kompetenceudvikling

På baggrund af kompetenceplanen sikrer vi en kontinuerlig opkvalificering af vores opgave som forsorgshjem. Planen hjælper os til at udvikle os i en sammenhængende retning, som ledelse og medarbejdere kender og er en del af.

Dette gør det muligt at kvalitetssikre vores indsats til gavn for borgerne, og samtidig skaber det en tydelighed overfor vores samarbejdspartnere og eventuelle personer, som overvejer at søge job hos os.