

Kompetenceudviklingsplan

2024-25





Indhold

Anvendelse af konsulenthus	2
Beboerarbejdet	2
Dokumentation og systematik i sagsarbejdet	2
Grønlændere i hjemløshed	2
Housing First, videreudvikling	2
Kvalitet og systematik i dokumentation	3
Ledelsesmæssig udvikling	3
Ledelsessparring og supervision	3
Nye kerneopgaver	3
Nyere specialiseret faglig viden - implementering	3
Strategi	4
Teambuilding	4
Videre kompetenceudvikling	4



Anvendelse af konsulenthus

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 samtale med supervisoren, som også er uddannet psykoterapeut.

Dokumentation og systematik i sagsarbejdet

Alle medarbejdere, som har en kontaktfunktion for beboere, skal være fortrolige med den dokumentering, som ligger i forsorgshjemmenes opgave. Ved henvisning til vores procesplan, skal kontaktpersonerne til hver en tid være bevidste om, hvor langt de er nået i processen sammen med den enkelte borger i vedkommendes forløb.

Ledelsen får udviklet procesplanen i vægstørrelse, som skal hænge på lederens kontor. Derved vil daglig leder kontinuerligt kunne følge med i, hvor langt borgeren er i sit strukturerede forløb henimod udflytning.

Grønlændere i hjemløshed

Der har været en stigning af beboere med en grønlander identitet. Det kan synes vanskeligt at give målgruppen rette hjælp ud fra dansk Housing First-model. Derfor er det besluttet, at ledelsen sammen med ekstern konsulent tager til Grønland i cirka tre dage for at opnå mere kendskab til de forhold, som grønlændere i social udsathed kommer fra, og dermed hvad der må formodes at være relevant indsats for målgruppen.

I forlængelse af opholdet i Grønland beskrives, hvad der kendetegner målgruppen, og hvilken tilgang og indsatser som skal prioriteres. I forlængelse heraf vil alle medarbejdere blive undervist ud fra ny viden og indsatsplan.

Housing First, videreudvikling

Vi bestræber os på fortløbende at opkvalificere indsatsen ud fra Housing First:



Brush Up

To gange årligt afholder vi for hvert forsorgshjem en såkaldt Brush Up-dag for ledelse og medarbejdere. Her gør vi status på, hvor langt vi er nået med Housing First-delene og den aktuelle kvalitet heri. I forlængelse deraf planlægger vi i fællesskab udvidelse med flere delemner af Housing First, hvad angår opgaven for forsorgshjem.

På Brush Up-dagene har vi samtidig fokus på nye tiltag på hjemløshedsområdet, herunder lovgivning, politiske diskurser og faglige anbefalinger fra Social- Boligstyrelsen og andre.

Rehabilitering

Vores rehabiliteringsindsatser evaluerer vi to gange årligt på personalemøde. I forlængelse heraf lægger ledelsen ny plan med de næste trin i rehabiliteringsudviklingen. Planen bliver formidlet snarest muligt på personalemøde.

Kvalitet og systematik i dokumentation

Da vores personalegruppe primært består af pædagogisk eller sundhedsfagligt uddannede, har vi valgt fortsat at have tilknyttet en ekstern socialfaglig konsulent.

Den socialfaglige konsulent giver foruden sparring til Housing First-fagligheden, socialrådgiverbistand angående lovgivning, faglige vurderinger, samarbejds møder, registrering etc.

Ledelsesmæssig udvikling

Vi afholder teamledermøde en gang hver anden uge. Foruden de driftsmæssige forhold arbejder vi med næste step i vores individuelle og fælles ledelsesudvikling. Hertil har vi en plan med delemner, som vi tager udgangspunkt i.

Ledelsessparring og supervision

I to sammenhængende dage en gang hver kvartal modtager ledelsesteamet socialfaglig sparring, sparring på ledelse og supervision ift. konkrete udfordringer eller overordnede overvejelser.

Nye kerneopgaver

I 2024 forventer vi at opstarte de første forløb med bostøtte efter SEL § 85a, metoden ICM. Vi er aktuelt i forhandling med en kommune om dette og er langt i udvikling af den pædagogiske indsats i ICM og i udvikling af relevante skabeloner.

Primo 2024 har vi ansøgt socialtilsynet om fleksible pladser §100§107 med henvisning til hjemløshedsreformens lovændringer.

Nyere specialiseret faglig viden - implementering

Mentaliseringsbaseret pædagogik



Vi har tidligere modtaget undervisning og haft workshop om tilgangen og dens metoder. Foråret 2025 videreudvikler vi ved endags workshop for ledere og medarbejdere på hver af de to forsorgshjem.

Mentaliseringsbaseret miljøterapi

Vi har fået undervisning og har besluttet at strukturere vores aktiviteter, så vi i højere grad bliver opmærksomme på, hvad der sker i gruppeprocesser mellem beboere, og hvordan den enkelte tager eller bliver givet en rolle.

Vi vil på personalemøder inddrage det miljøterapeutiske perspektiv i planlægning af aktiviteter og struktur for husenes daglige gøremål.

Senfølger efter seksuelle overgreb

Efter vi har modtaget undervisning og supervision i foråret 2024, lægger vi en plan evaluering af konkrete beboerforløb, hvor tilgangen synes særlig relevant.

Strategi

Maj 2024 lægger vi ny strategi for begge forsorgshjem.

Teambuilding

Med henblik på at fastholde fællesfokus på den faglige udfordring afholder vi teambuilding for de to forsorgshjem uafhængigt af hinanden med overnatning for leder og medarbejdere efteråret 2024.

I forlængelse af ledelsens studietur til Grønland vil temaet for teambuilding være socialfaglig indsats for beboere med stærk grønlandsk kultur og tilknytning.

Videre kompetenceudvikling

På baggrund af kompetenceplaner er det lykkedes os at sikre en kontinuerlig opkvalificering af vores opgave som forsorgshjem. Planerne har hjulpet 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.