

FÆLLES PRAKSIS

2.0-revideret



Fundamentet for
Kofoedsminde **indsats**

Fælles Praksis 2.0 -revideret 2024

Dokumenter



Værdigrundlaget

"Det står vi for".

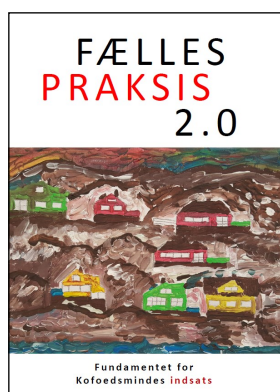
Kofoedsminde 2018



Udviklingsarbejdet

"Fælles tilgang og praksis på Kofoedsminde".

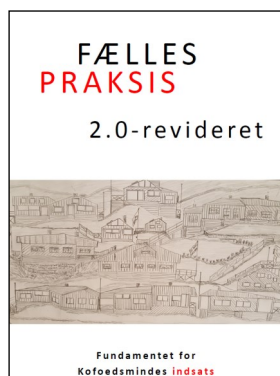
Kofoedsminde 2018



Implementeringen

"Fælles Praksis 2.0"

Kofoedsminde 2019



Implementering og kvalificering

"Fælles Praksis 2.0 – revideret"

Kofoedsminde 2024

Udgivet af

Kofoedsminde

Højbovej 9

4970 Rødby

September 2019

Tryk: LaserTryk

© Kofoedsminde

Indhold

Dokumenter	2
Hvad er Fælles Praksis 2.0?	5
Kort resumé	6 og 7
Arbejdsmodel	8 og 9
Platform for den sociale indsats	10
Mit arbejds- og fritidsliv	11
Tryghedsplanen	12
Udviklingssamtaler, BUS	13
Delmålene	14
Organisering	15

Kreativt maleprojekt

*Fælles projekt, udført af beboerne
på kreativt værksted, 2024.*





Fælles Praksis seminar, gruppearbejdet er i gang.

Hvad er Fælles Praksis 2.0?

Fælles Praksis er den indsats Kofoedsminde arbejder på. Det omfatter:

- Vores værdigrundlag
- Vores tilgange
- Vores metoder og værktøjer

Sådan fandt vi indhold til Fælles Praksis

Fælles Praksis er udviklet af 50 medarbejdere og ledere i et forløb på et år. Her blev værdier, tilgange og virksomme metoder indkredset. Arbejdet resulterede i to rapporter:

- Værdigrundlaget, "Det står vi for".
- Tilgange, metoder og værktøjer, "Tilgang og Praksis på Kofoedsminde".

Fra visioner og papir til hverdag på afdelingen

Det følgende år arbejdede tre afdelinger med at bruge Fælles Praksis i deres egen konkrete hverdag. Det arbejde byggede bro mellem på den ene side alt det, der var fundet og sat ord på og på den anden side den konkrete virkelighed ude i afdelingen.

Dette udviklingsarbejde skærpede blikket på det mest væsentlige i en Fælles Praksis, og organiseringen af det i dagligdagen.

De tre afdelingers arbejde blev evalueret, og resultaterne satte os i stand til at beskrive den Fælles Praksis, der fremover implementeres og kan styrke samarbejdet med beboerne på Kofoedsminde.

- Tryksagen "Fælles Praksis 2.0" er det fundament Kofoedsminde indsats står på fra sommeren 2019 sammen med "Det står vi for" (2018) og "Fælles tilgang og praksis" (2018).

Denne **reviderede version af "Fælles Praksis 2.0"** er ført up to date i **oktober 2024**.

FUNDET OG BESKREVET - 2017-2018

50 medarbejdere og ledere fandt bidrag til den mest virkningsfulde praksis. Det gjorde de i et projektforsøg hen over et år, 2017-2018.

Dette fundament er samlet i teksterne:

- "Det står vi for", vores værdigrundlag
- "Fælles tilgang og praksis på Kofoedsminde"



PRØVET OG RETTET TIL - 2018-2019

Tre afdelinger arbejder i et udviklingsforløb i et år med at gøre intentionerne i værdigrundlaget, tilgangene, metoderne og værktøjerne til konkret fælles praksis på gulvet i afdelingen. 2018-2019.

Erfaringerne fra dette forløb skærpede vores fokus og dannede rammen for at implementere en fælles praksis på hele Kofoedsminde.

Tryksagen "Fælles Praksis 2.0".

Fælles → vi er fælles om den,

Praksis → vi gør det sammen med beboerne



IMPLEMENTERET PÅ HELE KOFOEDSMINDE - FRA 2019

Fra efteråret 2019 begyndte arbejdet med at introducere Fælles Praksis 2.0. Tre afdelinger gennemførte et uddannelses- og udviklingsforløb. Efteråret 2020 startede yderligere 3 afdelinger, og efteråret 2021 yderligere 3, osv..

I 2024 startede Kometen - Kofoedsminde's beskæftigelses-tilbud – på et uddannelses- og udviklingsforløb.

I dag er vi så langt, at den enkelte afdeling har implementeret Fælles Praksis. Afdelingens ledelse får individuel støtte til at kvalificere og nuancere metodernes brug. Dette for til stadighed at understøtte en ny kultur, hvor det kontinuerlige samarbejde med beboeren fortsat kvalificeres og styrkes.

Lokale udviklingskonsulenter understøtter til stadighed denne proces i forhold til det konkrete arbejde i afdelingen med Fælles Praksis.

Fælles praksis 2.0 - opdateret

Det korte resumé

Fundamentet

Fælles Praksis bygger på en grundig vurdering af, hvilke tilgange og praksiselementer, der bedst skaber de resultater vi ønsker: At beboeren bedst muligt udvikler sin evne til at mestre både sin affekt og sit liv.

Beboeren er et unikt individ

Vi opfatter hver beboer som et unikt individ med egne forudsætninger og behov. Vi vil møde hver beboer med denne indsigt og respekt. Samtidig er vi interesserede i at lære beboeren og dennes verden, ressourcer og fortælling at kende.

Et samarbejde med gode relationer og mestret affekt

God udvikling sker i et anerkendende miljø med værdifulde relationer, samarbejde og et passende affektniveau. Vi støtter beboeren med at kunne mestre sin affekt i et samarbejde, hvor beboeren er medansvarlig for sin egen tryghedsplan.

Beboerens ressourcer er nøglen til udvikling

Alle mennesker rummer ressourcer, og disse er nøglen til personlig udvikling hos den enkelte. Vi vil derfor anstrenge os for at bringe beboerens positive ressourcer i spil i alle dele af den sociale indsats: Den overordnede ramme for indsatsen, tryghedsplanen, udviklingssamtalerne og mål/delmål - det daglige møde med beboeren.

Hjemlighed og en god dialog

Alle mennesker har brug for at have et eget sted, et hjem. Vi er gæster i beboerens hjem, og vi ønsker at styrke beboerens oplevelse af at kunne være på egne præmisser i sit eget hjem, også selv om beboeren er på en sikret institution. Vi er altid omhyggelige med vores sprog og adfærd i mødet med beboeren, og vi vil en god og imødekomende dialog.

Et samarbejde hvor vi lytter til beboeren

Fælles Praksis indebærer, at alle afdelinger og tilbud på Kofoedsminde står på det samme humanistiske fundament i den løbende indsats, en fælles praksis på tværs. De grundlæggende værdier og tilgange er de samme, og den konkrete praksis sætter fokus på at styrke det relationelle samarbejde med beboeren og altid tilpasset den enkelte beboer.

Et arbejde i to hovedspor

Den socialpædagogiske indsats har to hovedspor:

- Det ene fokuserer beboerens evne til at mestre affekt og et liv uden kriminalitet
- Det andet fokuserer beboerens evne til at mestre sit liv

Indsatsen er konkret forankret i tryghedssamtaler og beboerens tryghedsplan, beboerens udviklingssamtaler og i mål/delmål.

Indsatsens kvalitet i fokus – et hjemme og et ude

Fælles Praksis målretter den daglige indsats i forhold til hver beboer, så den bedst muligt opfylder beboerens behov for at udvikle sin evne til at mestre sit liv og affekt. I Fælles Praksis sættes der **fokus på det kontinuerlige og vedvarende samarbejde med beboeren**. Et samarbejde der hele tiden er i udvikling gennem en systematisk brug af tilgange og metoder der kan styrke beboerens identitet og egenformåen.

Derfor formulerer Kofoedsminde's bo-afdelinger for hver enkelt beboer en **platform for indsats – et portræt af beboeren**, og som noget nyt udarbejder Kometen – Kofoedsminde's beskæftigelsestilbud en beskrivelse af beboeren i **Mit arbejds - og fritidsliv**.

Disse to dokumenter beskriver beboerens forudsætninger og udfordringer henholdsvis i forhold til livet **hjemme og ude** (miljøskiftet), og de peger på de vigtigste områder for udvikling hvor et samarbejde med beboeren kan støtte op om indsatsfelter for at beboeren kan opnå forbedret mestring af liv og affekt.

Disse platforme er afsat for alle socialpædagogiske aktiviteter i forhold til beboeren. Både platformene og de enkelte aktiviteter hviler på de værdier, tilgange, forståelser og metoder, som allerede er fundet og beskrevet i forarbejdet til Fælles Praksis.

Tryghedssamtaler og tryghedsplan

De fleste beboere på Kofoedsminde har vanskeligt ved at mestre deres følelse af tryghed, både når utryghed fører til udtrykte frustrationer og vold, selvskade, eller at beboeren isolerer sig fra omverdenen. Arbejdet med at mindske den affekt beboeren føler- og dermed frustrationer, indelukket-hed eller vold - er det ene ben i den socialpædagogiske indsats.

Beboerens tryghedsplan sker i **et samarbejde** med beboeren - altså både en vedvarende proces – hvor kontinuerlige tryghedssamtaler gennemføres og dokumenteres i Sensum - og hvor tryghedsplanen opdateres så det beboeren fortæller er hjælpsomt for denne skrives ind i beboerens tryghedsplan.

Beboerens tryghedsplan spejles ind i relevante mål/delmål.

Beboerens udviklingssamtaler

I fælles praksis søger vi efter de ressourcer hos beboeren, som kan gøre det nemmere at mestre det, der hidtil har været vanskeligt. Ledetråde til at finde disse ressourcer – det beboeren interesserer sig for, og drømmer om - søger vi især gennem BUS, beboerens udviklingssamtaler.

Samtalerne er en vedvarende proces, beboeren inviteres til, og hvor der åbnes op for beboerens tanker om opholdet på – og efter - Kofoedsminde. Der skrives referat - beboerens referat - som også dokumenteres i Sensum.

BUS er derfor med til at medarbejderne får øje på de **ressourcer** hos beboeren – det beboeren interesserer sig for- som kan gøre arbejdet i det enkelte mål/delmål muligt, opbygge et samarbejde med beboeren og skabe mening for beboeren.

Indsatsen samles i en række delmål

Alle væsentlige aktiviteter i samarbejdet med den enkelte beboer samles i et eller flere delmål. Her inddrages relevant viden fra Platforme, udviklings- og tryghedssamtaler. Disse delmål udmønter den socialpædagogiske indsats i forhold til beboeren og **udvikles i et samarbejde** med beboeren.

De enkelte delmål er det vi kalder SMARTE delmål, der forventes indfriet i løbet af en kortere samarbejdsperiode, og derfor ændres dynamisk i takt med, at beboerens behov ændres. Arbejdet dokumenteres løbende i Sensum.

Faglighed tæt på beboeren

Arbejdet i forhold til den enkelte beboer forankres hos en eller flere medarbejdere, der har et særligt ansvar i forhold til at samarbejde med beboeren - og drive det videre sammen med beboeren.

Det er her, der følges op på udviklingsarbejdet med den enkelte beboer.

Til hver beboer vil der derfor tilknyttet medarbejdere, som er ansvarlig for at indsats og dokumentation følger intentionerne og kravene i Fælles Praksis.

Medarbejderne tilknyttet beboeren sørger for, at øvrige medarbejdere i afdelingen inddrages i drøftelserne om den sociale indsats i forhold til beboeren, så enhver medarbejder i afdelingen, kan deltage i samarbejdet med beboeren.

Ledelse og opfølgning

Lokalt er Fælles Praksis forankret hos afdelingslederen, der sammen med koordinatoren sikrer det kontinuerlige samarbejde mellem beboeren og medarbejderne, samt dokumentationen og de skriftlige arbejder der følger med.

Personalemødet er det sted, hvor der løbende spørges ind til og i fællesskab følges op på arbejdet med den enkelte beboer. Det er også her, at medarbejderne kan holde mindre arbejds møder.

På tværs af hele Kofoedsminde følges arbejdet tæt af den faglige og socialfaglige chef. Ved månedlige møder, følges der op, med henblik på kontinuerligt at drøfte og i fællesskab kvalificere Fælles Praksis indsatsen. Et team af udviklingskonsulenter står til rådighed og kan bidrage på afdelingens årlige temadage. Derudover kan det Tværfaglige BehandlingsTeam (TBT) inddrages når der er behov for at nuancere og justere behandlingsarbejdet i forhold til en konkret beboer. Det aftales nærmere med afdelingslederen hvordan disse konsulentopgaver varetages.

For den enkelte medarbejder stiller arbejdet med fælles praksis krav til faglig kompetence. Når du ansættes på Kofoedsminde introduceres du til Fælles Praksis, lige som du følges med en mere erfaren medarbejder, når du gennemfører dine første BUS- og tryghedssamtaler.

Fælles Praksis 2.0

Arbejdsmodel

Platformen undersøger og beskriver, hvem beboeren er. Personlighed, ressourcer, udfordringer, behov, netværk.

Beskriver hovedmålene for beboerens ophold på Kofoedsminde.

Platform for indsats

Udvikling

Beboer
Udviklings
Samtaler

Udviklingssamtalerne er en vedvarende dialog mellem beboer og medarbejder for at finde ønsker og ressourcer hos beboeren. Sigtet er altid at støtte beboeren i at få øget livskvalitet gennem oplevelse, aktivitet, arbejde eller noget andet konkret, hvor det er beboeren der krediteres for aktiviteten.

Affekt &
utryghed

Trygheds-
plan

Tryghedsplanen er et tæt samarbejde mellem beboer og medarbejder om at sætte ord på, hvordan beboeren oplever sin utryghed og affekt. Sammen sætter vi ord på, hvad beboeren foreslår vi kan gøre når han/hun bliver utryg. Tryghedssamtalerne tages med beboeren for hele tiden at kunne kalibrere arbejdet med tryghedsplanen.

Miljøskiftet

Mit ar-
bejds- og
fritidsliv

Mit arbejds-og fritidsliv fokuserer særligt på miljøskiftet - beskriver essensen af samtaler med beboeren om at møde op og indgå i værkstedsfællesskaber med aktiviteter sammen med andre beboere i Kofoedsminde beskæftigelsestilbud. Lige så vigtige er samtaler med beboeren om hans tidligere erfaringer, hvad han kan, og ønsker til at udvikle nye færdigheder, til når han engang flytter fra Kofoedsminde.

Delmål

Delmål

Delmål

Delmålene fokuserer på særlige mestrings-behov knyttet til hverdagslivet.

Hvert delmål beskriver formål og tilgang/metode. Indsatsen beskrives, og der opstilles indikatorer, som kan vurdere den enkelte dags aktivitet.

Delmål justeres løbende. Delmålene afspejler de indsatser som denne illustrations dokumenter udpeger på som væsentlige områder hvori beboeren kan udvikle sig.



Tegning: Tobias.

Forankret i Sensusum

Journalssystemet Sensusum dokumenterer det kontinuerlige sociale behandlingsarbejde for hver enkelt beboer. Her er der plads til at beboeren forløb bliver dokumenteret:

Platform for indsats

En kort koncentreret tekst, der både beskriver den enkelte beboers særlige ressourcer, forudsætninger og behov, og som samtidig peger på væsentlige socialpædagogiske indsatser.

Mit arbejds- og fritidsliv

En kort tekst der beskriver beboerens tilknytning og stabilitet i det miljøskifte beskæftigelsen udgør. Ligeledes beskrives beboerens tidligere erfaringer med beskæftigelse, samt kompetencer og færdigheder som beboeren gerne vil bygge videre på, f.eks. gennem de aktiviteter der foregår i Kofoedsminde værksteder. Samtidig peges der på indsatser og støtte der er væsentlig for at beboerens kan trives i miljøskiftet.

Delmålene

Alle væsentlige indsatser er samlet i et antal delmål. Disse indeholder en beskrivelse af formål, indsats og den konkrete sociale opgave, metodevalg, succeskriterier og samarbejdet med beboeren, alt sammen med afsæt i Kofoedsminde værdier.

Arbejdet med det enkelte delmål vurderes løbende med afsæt i indikatorer, der er konkret tilpasset det enkelte delmål.

Tryghedsplanen

Tryghedsplanen er resultatet af vedvarende tryghedssamtaler og samarbejdet med beboeren om dennes utryghed. Teksten afspejler beboerens fortælling om sine behov. Medarbejdernes refleksioner over hvordan de kan forstå beboerens fortællinger, kan understøtte medarbejderne i at finde frem til en praksis som beboeren værdsætter. Disse handlinger bliver altid aftalt med beboeren. Planen revideres løbende og spiller ind i delmålene.

Udviklingssamtalerne (BUS)

Samtalerne finder sted løbende. De opfanger ressourcer hos beboeren knyttet til forhold, der kan forbedre beboerens livskvalitet. Aktiviteter aftales og vil ofte være elementer i delmål. Følges op og dokumenteres løbende.

Medarbejdernes refleksioner

Medarbejdernes daglige observationer og refleksioner noteres og er et centralt aktiv, når det sociale behandlingsarbejde i forhold til beboeren drøftes.

Fælles Praksis 2.0

Platform for indsats

Et ophold på Kofoedsminde er en socialpædagogisk indsats tilpasset det enkelte individs behov.

Bopælskommunen har ofte oprettet en handleplan for beboeren, og målene i den er udgangspunktet for det arbejde, Kofoedsminde indleder.

For at kunne møde beboeren bedst muligt, formulerer Kofoedsminde en platform for indsatsen i forhold til den enkelte beboer.

Medarbejderne henter deres afsæt til samarbejdet med beboeren om tryghedsplan, udviklingssamtaler og delmål i den Platform for indsats, som er knyttet til beboeren.

Platform for indsats

Platformen er en kort men præcis og dækkende tekst om beboeren og de personlige karakteristika, arbejdet kan bygges op ud fra. Platformen skrives i et dagligdagssprog, og indeholder fortællinger om:

- ⇒ Hvem beboeren er (kort fortalt)
- ⇒ Beboerens ressourcer
- ⇒ Beboerens netværk
- ⇒ Erfaringer fra tidligere
- ⇒ Boerens behov for støtte og særlige opmærksomheder i medarbejdernes tilgang
- ⇒ Medarbejdernes refleksioner som kan pege på fælles indsatser i samarbejdet mellem beboeren og medarbejderne. Omhandlende f.eks.:
 - At mestre egen utryghed og affekt - arbejdet med tryghedssamtaler og beboerens tryghedsplan
 - At bruge og udvikle egne ressourcer - arbejdet med beboerens udviklingssamtaler
 - At mestre livet og hverdagen - arbejdet med delmål

Platformen spejler fundamentet af de værdier, tilgange og metoder, som Fælles Praksis hviler på.

Organisering - Ikke skrevet én gang for alle

Platformen samler viden og indsigt, der kan styrke den sociale indsats. Derfor tages den op til vurdering med jævne mellemrum. Ny viden og nye erfaringer kommer til, daglig praksis har måske afdækket muligheder, som ingen vidste var til stede.

Platformen afspejler medarbejdernes fælles arbejde med at få viden frem om skrevne såvel som mundtlige kilder. Medarbejdernes fælles dialog er grundlaget for at formulere en Platform, så aktuel viden som kun få ved også kommer med. På afdelingsniveau er det afdelingslederen og koordinatoren der deler ansvaret for, at platformen afspejles i det daglige arbejde - altid inddrages og bruges aktivt. Ligeledes at pege på behov for suppleringer eller ændringer der kommunikeres til de ansvarlige medarbejdere for denne beboers Platformsbeskrivelse.

Dokumenteres i Sensus

Platform for indsats er en tekst, som er placeret i Sensus. Teksten revideres, når ny viden eller udvikling kommer til. Tekstrevisjonen sker hos de medarbejdere der har ansvar for udarbejdelsen.

Fælles Praksis 2.0

Mit arbejds- og fritidsliv

I Kofoedsmindes beskæftigelsestilbud Kometen udarbejdes et dokument med fokus på beboerens arbejds- og fritidsliv, som både **kigger bagud**, på det beboeren kan, og har med sig af beskæftigelsesmæssige og uddannelsesmæssige erfaringer, og det beboeren finder relevant som **fremtidig beskæftigelse**.

Den centrale opgave

Kometen tilbyder beboerne et meningsfuldt og attraktivt sted uden for afdelingen – **et miljøskifte** – hvor beboeren støttes i at mestre et **ude** ved siden af afdelingens hjemme. Et ude støtter op om beboerens evne til at være i forskellige miljøer, og håndtere forskellige rammer og spilleregler, når beboeren indgår i det fællesskab en aktivitet kan tilbyde.

Mit arbejds- og fritidsliv

Dokument er en kort, præcis og dækkende tekst om beboerens personlige, sociale og faglige færdigheder - kompetencer som hans beskæftigelse gerne vil matche. Mit arbejds- og fritidsliv beskrives i et dagligdagssprog, og indeholder små ressourcefortællinger der kan understøtte beboerens behov og muligheder, i det beskrivelsen sætter fokus på hvem beboeren er og hvordan beboeren kan indgå i et miljøskifte. Beskrivelsen indeholder f.eks.:

- ⇒ Hvad beboeren tidligere har lært og hvad beboeren holder særligt af at lave
- ⇒ Beboerens drømme om fremtidig uddannelse / beskæftigelse
- ⇒ Hvordan beboeren oplever at indgå i et fællesskab, dét at samarbejde med medbeboere og medarbejdere
- ⇒ Hvad der gør beboeren særligt motiveret for at komme i beskæftigelse?
- ⇒ Hvordan oplever beboeren at få nye udfordringer?
- ⇒ Hvor ofte kommer beboeren, og hvilke rammer/støtte/struktur er der brug for?

Mit arbejds- og fritidsliv spejler fundamentet af de værdier, tilgange og metoder, som Fælles Praksis hviler på.

Beskrivelsen justeres kontinuerligt

Mit arbejds- og fritidsliv fungerer som en relevant faglig beskrivelse af miljøskiftet; beboerens kompetencer, og mulighed for at indgå i nye fællesskaber og styrkelse af livskvalitet i forbindelse med et "ude".

Dokumentet samler den viden som er hjælpsomt for beboeren og det aktuelle beskæftigelsestilbud til at finde sammen om gode aktiviteter, og give den rigtige støtte så beboeren både finder glæde og udvikles når beboeren aktivt indgår i et konkret fællesskab.

Beskrivelsen tages op til vurdering med jævne mellemrum. Ny viden, nye interesser og nye erfaringer kommer til, og det beboeren deltager i, har måske afdækket muligheder, som gør at beskrivelsen skal justeres eller måske helt revideres.

Organisering

Medarbejderne i det team beboeren indgår i, formulerer beskrivelsen sammen, og opdaterer den ligeså. Medarbejderne inddrager det beboeren har fortalt, samt deres viden fra aktuel beskæftigelse, BUS-samtaler og delmålsarbejdet, og de spørger beboeren, hvad han selv tænker om sin fremtid og sine tilbud om aktiviteter. Med afsæt i beskrivelsen udarbejder medarbejderne et relevant delmål.

Afdelingslederen og teamkoordinatoren deler ansvaret for, at mit arbejds- og fritidsliv afspejles når de daglige aktiviteter planlægges - altid inddrages og bruges aktivt. Ligeledes at pege på behov for suppleringer eller ændringer der kommunikeres til de ansvarlige medarbejdere for den aktuelle beboers mit arbejds- og fritidsliv.

Dokumentation i Sensus

Mit arbejds- og fritidsliv journaliseres i Sensus af teamkoordinatoren. Teksten revideres, når ny viden eller udvikling kommer til. Tekstrevisjonen sker hos de medarbejdere der har ansvar for udarbejdelsen.

Fælles Praksis 2.0

Tryghedssamtaler og -planen

Tryghedsplanen er inspireret af Trine Uhrskov/ SOPRA LA2 (Low Arousal 2), som er en metode til at modvirke vold og at fremme trivsel på botilbud.

En stor del af beboerne på Kofoedsminde har vanskeligheder med at mestre deres affekt. Det kan være affekt der afstedkommer udadreagerende reaktioner, men også affekt der gør at beboeren trækker sig fra socialt samvær, eller kommer til at skade sig selv. At arbejde med dette er derfor en af de helt væsentlige opgaver i den socialpædagogiske indsats.

Kernen i tryghedsplanen er et samarbejde mellem medarbejder og beboer om at sætte ord på, hvordan beboeren oplever sin affekt og ønsker, at den kan mødes. Disse samtaler kalder vi tryghedssamtaler.

Både dokument og proces

Tryghedsplanen er derfor både et dokument og en vedvarende proces.

Processen er en vedvarende samtale mellem medarbejder og beboer om affekten og aftalerne omkring den. Samtalerne opbygger relationer og gør det muligt for beboeren at tale om noget, der for mange er et vanskeligt og tabuiseret område. Undervejs i processen udfylder beboer og medarbejderen Tryghedsplanen.

Dokumentet beskriver kort og let forståeligt, hvordan beboeren oplever forskellige faser af affekt, og anviser, hvad medarbejderne kan gøre og ikke bør gøre. Det er et dokument, som beboeren selv vil kunne opleve et ejerskab til, hvor beboeren også sætter ord på hvad denne selv kan gøre, eller ønsker at gøre.

Forankret i et samarbejde med beboeren

Praksisarbejdet er forankret hos de medarbejdere der varetager Fælles Praksis aktiviteter sammen med den konkrete beboer. Det er disse medarbejders opgave at tilrettelægge og drive arbejdet med tryghedsplanen sammen med beboeren. Det er også denne gruppe, der sikrer, at beboeren kender sin tryghedsplan, er enig i den, og selv har fået et eksemplar.

Endvidere at alle medarbejdere i afdelingen har opdateret viden om beboeren og tryghedsplanen.

En eller flere medarbejdere med ansvar for denne beboers Fælles Praksis aktiviteter varetager de løbende samtaler om tryghedsplanen, og alle medarbejdere kender og bruger planens indhold.

Påvirker delmålene

Tryghedsplanen afspejles i delmålene, så indsatserne matcher. Det gælder også udformningen af delmålenes indikatorer.

Dokumenteres i Sensus

Ud over at beboeren selv har planen dokumenteres Tryghedsplanen også i Sensus. Det gælder både selve planteksten, og det gælder noter om løbende samtaler eller andet i forhold til tryghedsplanen.

Planteksten revideres løbende sammen med beboeren, det sker som følge af beboerens udvikling og de fortsatte samtaler.

Fælles Praksis 2.0

BUS og aktivitet (BeboerUdviklingsSamtale)

Beboer Udviklings Samtalerne, BUS, er et værktøj, der hjælper både medarbejder og beboer med at få øje på beboerens ressourcer og positive handlemuligheder.

BUS-samtalen er et vedvarende fokus på beboerens ressourcer og ønsker. Med mellemrum kan man holde en egentlig BUS-samtale - måske hvert kvartal - og den er så grundlag for at medarbejderen (og beboeren) vedvarende kan vende tilbage til emnerne i samtalen., som medarbejder og beboer sammen udarbejder et referat fra. Beboerens drømme muligheder og ressourcer fører til nye aktiviteter og samtalerne opbygger på den måde et narrativ, som får fylde i beboerens liv.

Kobling til arbejdet med beboerens delmål

At medarbejderen og beboeren skaber et særligt rum for at tale om ønsker og drømme, og sammen får øje på både ressourcer og handlemuligheder, leverer naturligt brændstof til Platformen/mit arbejds- og fritidsliv og til arbejdet med beboerens delmål.

Udvikling gennem aktivitet

Ofte kan en BUS udvikle forslag til konkrete aktiviteter, som der ikke allerede er tænkt på i de eksisterende delmål. Det er som regel aktiviteter, som beboeren selv føler et ejerskab til og gerne selv vil være med til at drive. En aktivitet, der på den måde engagerer beboeren og skaber livskvalitet, opfattes som og beskrives som et delmål. Dette kan være aktuelt både hjemme på afdelingen og når beboeren kommer i Kofoeds-mindes beskæftigelse.

BUS er ikke et koncept men et fokus

Derfor findes der ikke en skabelon eller tjekliste til en BUS. En BUS er derimod et vedvarende fokus på det beboeren finder vigtigt at tale om, på beboerens ressourcer og den positive fortælling om beboeren.

For de fleste beboere giver det mening at holde formelle BUS-Samtaler. Her aftaler medarbejder og beboer aftaler i god tid, hvornår beboeren har mulighed for at komme til samtalen.

Samtalen kan løftes ved at føre den i et særskilt lokale, forbedret med kaffe på kanden etc. Præcis som rammen om en god MUS-samtale. Og beboeren skriver referat (i praksis ofte medarbejderen sammen med beboeren).

Forløbet markerer, at BUS har betydning. Referatet med selv nok så enkle punkter, er med til at kunne holde et fælles fokus på noget, som beboeren gerne selv vil. Der kan hurtigt sættes gang i aktiviteter, der bygger på det, beboeren gav udtryk for i BUS. Og både disse aktiviteter og selve samtalen italesættes vedvarende. Sammen skaber beboer og medarbejder en positiv fortælling.

Det er denne positive fortælling, der er kernen i BUS.

For nogle beboere giver det ikke mening at formalisere BUS med egentlige møder, så kan medarbejderne finde andre veje til at, at beboeren peger på aktiviteter, han/hun gerne vil - og medarbejderne dokumenterer disse samtaler og opbygger så et forløb på baggrund af det beboeren har fortalt.

Påvirker delmålene

Udviklingssamtalerne afspejles i delmålene og vil ofte generere nye delmål. Det er gennem udviklingssamtalerne, at beboerens ressourcer kommer i spil i den daglige indsats.

Dokumenteres i Sensum

Udviklingssamtalerne og -arbejdet dokumenteres i Sensum. Det gælder både de løbende skriftlige referater og aftaler, og det gælder beskrivelsen af de løbende samtaler – og aktiviteter afledt af udviklingssamtalerne.

Fælles Praksis 2.0

Delmålene

Delmålene er i praksis både mål og delmål fra beboerens personlige plan - med rødder i beboerens kommune - og det er de mange andre afgrænsede socialpædagogiske indsatser, som er udviklet på Kofoedsminde.

Hvert delmål forholder sig til platformen for indsats i forhold til beboeren. Ligesom hvert delmål beskriver formål og tilgang/metode. Indsatsen beskrives, og der opstilles indikatorer, som kan vurdere den enkelte dags aktivitet.

Beboerens ressourcer er nøglen til udvikling

Delmålene formuleres med fokus på beboerens ressourcer, og beskriver hvad medarbejderne sammen med beboeren sætter fokus på at udvikle og styrke gennem daglige aktiviteter.

Ressourceperspektivet giver delmålet opmærksomhed til *det vi gerne vil have mere af*, og kan hjælpe beboeren og medarbejderne med at arbejde henimod intentionen med delmålet.

Indsatsen afspejler ønsket om samarbejde

Delmålene har alle et specifikt emnefelt, men fælles for dem alle er, at de også er en ramme for et samarbejde mellem beboer og medarbejder. Delmålet er derfor en opgave, som beboer og medarbejder løser og holder fælles fokus på.

Samarbejdet kan rumme skriftlige eller mundtlige aftaler om bestemte aktiviteter eller handlinger. Væsentligt er, at arbejdet med delmålet ikke får karakter af påbud fra medarbejderen og institutionen, men aktiviteterne i stedet hele tiden indbyder til et samarbejde med beboeren, om noget beboeren gerne vil kunne.

Klarhed om metode, indsatser og handlinger

Det enkelte delmål beskrives grundigt, lige fra formålet og succeskriterierne til de konkrete handlinger. Delmålet formuleres med afsæt i beboerens næste trin for det beboeren gerne vil kunne, dvs. så konkret at det forventes samarbejdet mellem beboer og medarbejdere kan indfri delmålet i løbet af tre måneder.

Samarbejdet mellem beboer og medarbejder vies særlig opmærksomhed både i den daglige praksis og i dokumentationen. Der udvikles indikatorer, som sætter medarbejderen i stand til at vurdere det aktuelle arbejde. Indikatorerne har kriterier, der svarer til delmålets brug af metoder m.v. Og indikatorerne foreslår desuden mulig konkret handling.

Delmålene og den socialpædagogiske indsats

Når medarbejderne drøfter delmålene med en beboer og læser delmålene sammen med beboeren, giver det på samme måde som arbejdet med Tryghedsplanen og BUS et godt og samlet billede af hele den socialpædagogiske indsats i forhold til beboeren.

Det betyder også, at hvis store dele af dagen reelt går med andre aktiviteter, så er der et misforhold mellem på den ene side Platformen for indsats og Mit arbejds- og fritidsliv, og på den anden side afdelingens praksis.

Forankret i et team

Arbejdet med delmålene er forankret i den medarbejdergruppe, der er knyttet til beboeren. Gruppen er ansvarlig for, at der følges op på delmålene – at de evalueres og at der revideres løbende.

Gruppen kan dagligt og gennem P-mødet sikre, at de øvrige medarbejdere på afdelingen kender det aktuelle arbejde i forhold til beboeren. Og afdelingens leder og koordinator bistår medarbejdergruppen i arbejdet.

Når der følges op centralt i forhold til afdelingens sociale behandlingsarbejde, sker det også i forhold til den enkelte medarbejdergruppe. Det er den, der redegør for arbejdet med såvel delmål som tryghedsplan og BUS.

Fælles Praksis 2.0

Organisering

Den socialpædagogiske indsats udføres i afdelingen og på beskæftigelsen "Kometen", hvis beboeren benytter det.

Afdelingens leder og koordinator

Lederen er ansvarlig for at varetage det værdisæt, som Fælles Praksis står på. Dette værdisæt gennemsyrrer arbejdet i afdelingen, og lederen er drivkraft i denne opgave.

Lederen har overblik over de socialpædagogiske indsatser for alle beboere, og støtter og sparrer med de enkelte medarbejdergrupper om deres opgaver. Lederen sikrer, at der er fremdrift og aktivitet i forhold til alle beboeres behandlingsplaner.

Lederne sikrer at nye medarbejdere følger erfarne medarbejdere når de løser nye former for opgaver, så afdelingens erfaringer videregives til de nye.

Lederen informerer nattevagter og vikarer om den enkelte beboer. Ligeledes holder lederen den supervisor som afdelingen benytter informeret om Fælles Praksis.

Koordinatoren spiller en central rolle i det løbende arbejde med beboernes behandlingsarbejde. Koordinatoren følger medarbejdernes arbejde, og understøtter, at der dokumenteres løbende på alle aktiviteter i Sensum.

På P-møderne understøtter koordinatoren arbejdet i plenum f.eks. med en beboers delmål.

Koordinatoren udfylder f.eks. delmålsbeskrivelser i realtime i plenum, skriver dokumenter rent, og sikrer at de uploades i Sensum.

Beboeren, medarbejdergruppen og afdelingen

Kernen for indsatsen i afdelingen i forhold til beboeren varetages af et fast team af medarbejdere. Udvalgt som de der følger denne beboer.

Disse medarbejdere driver arbejdet med Tryghedsplan, BUS samtaler og delmål.

Det betyder ikke, at det kun er dem der kan arbejde med beboeren. Det kan alle medarbejdere. Men denne udvalgte gruppe sørger for, at øvrige medarbejdere er vel informerede om aktuel status for arbejdet med beboeren.

Det er også gruppen, der lægger planer for arbejdet og laver aftaler om kommende aktiviteter. Det sker på særskilte møder f.eks. som en del af P-mødet. Og P-møderne giver beboerens team feedback på deres konkrete arbejdsplaner.

Udviklingskonsulenterne

Udviklingskonsulenterne tilbyder sparring og processer, der kan understøtte Fælles Praksis.

Forud for afdelingens temadage inviteres afdelingsleder og koordinator til en drøftelse om afdelingens behov for sparring, og i fællesskab lægges en plan for hvordan temadagen kan faciliteres med fokus på at etablere læringsfællesskaber der kan drive udviklingen og implementeringen af Fælles Praksis videre.

Tværfagligt behandlings team (TBT)

Ved særlige behov i forhold til den enkelte beboers behandlingsarbejde forankres det i Kofoedsminde's Tværfagligt behandlingsteam (TBT). Dette sker når der viser sig særlige behov for at nuancere og justere behandlingsarbejdet i forhold til en konkret beboers trivsel og udvikling.

Både afdelingsleder, koordinator eller andre der over tid observerer et behov kan bede TBT om at se på en sag. Sagen fremsendes og herefter er den faglige- og den Socialfaglige chef ansvarlige for at indkalde relevante parter til et møde i TBT, hvor opgaven drøftes og igangsættes.

Ud over cheferne består TBT af repræsentanter fra administrationen f.eks. udviklingskonsulenterne, psykolog sygeplejersker m.v.). Koordinatorer og ledere tilknyttes.

Kofoedsminde's ledelse

Afdelingernes socialpædagogiske indsats i forhold til den enkelte beboer og afdelingernes samlede performance følges af den faglige- og socialfaglige chef.

Afdelingernes resultater indarbejdes i Kofoedsminde's kvalitetsstyring.

Fælles Praksis 2.0-”revideret” samler den faglige og organisatoriske kerne i den socialpædagogiske indsats på Kofoedsminde.

Den er konklusionen på ét års projektudvikling efterfulgt af seks års konkret organisatorisk samarbejde med henblik på at introducere, implementere og kvalificere Fælles Praksis på Kofoedsmindes afdelinger samt det interne beskæftigelsestilbud.



Jobias
21/1. 2019
♥