



Socialpsykiatrisk Center Syd

Virksomhedsgrundlag for Socialpsykiatrisk Center Syd

2019 /2020

Vi er / bliver de fortællinger, vi fortæller om os selv, og som andre fortæller om os!



Revideret /opdateret oktober 2019
Godkendt af MED 7.11 2019

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Forord.....	2
2. Historie.....	2
3. Lovgrundlag.....	2
4. Ikast- Brande Kommunes værdier:	3
5. Socialpsykiatrisk Center Syds værdigrundlag:	4
6. Socialpsykiatrisk Center Syds missioner:	5
7. Socialpsykiatrisk Center Syds visioner (2019-2022).....	5
8. Mål for 2019 - 2020:	5
9. Organisation.....	6
10. Ledelses- og organiseringsforhold.....	7
11. Personale.....	8
12. Samarbejdsrelationer.....	9
13. Faglige metoder og tilgange.....	10
14. Bilagsliste.....	17

1. Forord

Virksomhedsgrundlaget er udarbejdet med udgangspunkt i Ikast-Brande Kommunes ledelsesgrundlag, DNA, visioner, værdiordene dialog, tillid, ansvarlighed, strategi for psykiatri og handicap afdelingen samt kerneopgaven.

Virksomhedsgrundlaget for Socialpsykiatrisk Center Syd har til formål at give et nuanceret og præcist billede af aktiviteter, mål og dagligdag. Det er hensigten, at virksomhedsplanen kan medvirke til at informere det politiske system, den kommunale forvaltning og samarbejdspartnere om driften af Socialpsykiatrisk Center Syd.

2. Historie

I 2007 overgik Ørbæklund til Ikast – Brande Kommune og blev en del af den samlede socialpsykiatri.

Aktuelt

I dag kaldes Ørbæklund for Socialpsykiatrisk Center Syd. Socialpsykiatrisk Center Syd består af et botilbud, en akutfunktion, et aktivitets- og samværstilbud og café / køkken.

Socialpsykiatrisk Center Syd har ca. 60 ansatte, afhængig af antallet af beboere / brugere og deres afledte behov for støtte og hjælp. Der arbejdes med udgangspunkt i differentierede takster / ydelser.

3. Lovgrundlag

Socialpsykiatrisk Center Syd tilbyder ophold efter Servicelovens (SL) §§§ 108, 107 samt almene boliger (ABL §105, stk. 2) hvor ydelsen leveres efter servicelovens § 85.

Der er i alt 28 boliger samt 2 akut /afklaringsboliger.

Målgruppen er personer, der grundet deres psykiske sårbarhed har behov for psykiatrisk omsorg, praktisk-socialpædagogisk hjælp og støtte, pleje samt aktivering.

Al hjælp og støtte leveres med udgangspunkt i det besluttede serviceniveau i Ikast-Brande Kommune, bestillinger af indsatser fra myndighed i psykiatri- og handicapafdelingen, samt den overordnede definition på kerneopgaven og Socialpsykiatriens egen definition. **(bilag 1).**

Ifølge SL § 141 får alle beboere / brugere tilbud om udarbejdelse af en handleplan. Myndighedsafdelingen er ansvarlig for udfærdigelsen af § 141 handleplanen. I Socialpsykiatrisk Center Syd udarbejdes der i samarbejde med beboeren / brugeren en socialpædagogisk handleplan med udgangspunkt i § 141 handleplanen, såfremt den er udarbejdet af myndighedsafdelingen. Beboerens / brugerens ønsker, behov / ressourcer er omdrejningspunktet for indsatsen. For beboere / brugere, der ikke ønsker at medvirke i udarbejdelsen af en socialpædagogisk-handleplan, udfærdiges der en professionel socialpædagogisk-handleplan til sikring af indsatsen (mål for opholdet).

4. Ikast- Brande Kommunes værdier:

Dialog – Tillid – Ansvarlighed

Dialog:

Ved dialog forstås ligeværdighed i samtalen, og at alle parter har indflydelse på resultatet. Dialogen eksisterer på tværs mellem ledere i organisationen og hjælper til at afstikke en fælles retning. I nogle situationer er parterne ikke ligeværdige, og dialogen bliver så afløst af eks. inddragelse, gensidig afklaring, høring eller orientering efter en beslutning er truffet.

Dialogen sikrer en fælles forståelse og afstemmer gensidige forventninger, ligesom eventuelle uenigheder kommer frem. Fællesskab defineres af fælles normer og holdninger. Uenighed forud for en beslutning er produktivt, idet det synliggør grundlæggende forskelle i interesser og behov i organisationen. Uenighed er med andre ord med til at kvalificere og nuancere beslutningsgrundlaget. Når beslutningen endelig er truffet efter tværgående dialog, er der til gengæld fuld opbakning til implementeringen af den.

Efter en opgave eller et projekt er udført, skal arbejdsprocessen evalueres, for at deltagerne og andre kan lære af eventuelle u hensigtsmæssigheder. Forslag til forbedringer af processen tilvejebringes efter refleksion, hvor dialogen og samspil med andre er centrale værktøjer for idégenerering.

Dialogen giver mulighed for vidensdeling på tværs af organisationen og skaber grundlag for helhedsorienterede beslutninger.

Tillid:

Tillid indebærer, at den enkelte er parat til at acceptere en afhængighed, der er baseret på positive forventninger til andres intentioner og handlinger. Tillid skal således forstås som en social relation, der omfatter gensidige forventninger og forpligtelser.

I en organisation er tillid bindemidlet, som sikrer smidighed i opgaveløsningen og fleksibilitet. Når tillid er til stede, er der grobund for engagerede medarbejdere, og for at den enkelte identificerer sig med arbejdspladsen.

Ved brug af decentralisering og delegation udviser direktionen tillid til de øvrige ledere i organisationen. Decentralisering sikrer en optimal opgavevaretagelse i form af, at beslutningskompetencen placeres, hvor den faglige ekspertise er størst, og kontakten til brugerne er tættest.

Omvendt udviser de øvrige ledere tillid til direktionen ved at være kreative og fleksible i deres tilgang til opgaveløsningen inden for de rammer, som direktionen udstikker. Her forudsættes det, at lederne har tillid til at direktionen træffer de rigtige beslutninger på hele organisationens vegne.

Ansvarlighed:

Ikast-Brande Kommune er én organisation, som består af mange forskellige enheder med selvstændigt ledelsesansvar. Hver enhed er bundet sammen med de øvrige enheder af en fælles vision og et samlet budget. Visionen og budgettet nødvendiggør, at lederne har forståelse for helhedens interesse og ikke kun orienterer sig mod eget ansvarsområde.

Tværgående samarbejde på tværs af enheder vil bidrage med viden om hinandens interesser og vil øge ansvarligheden over for og indsigten i resten af organisationen. Øget sammenhængsforståelse og viden er med andre ord grundlaget for oplevelse af ansvar.

Ansvarlighed synliggøres af handlinger, som viser det gode eksempel. Ledelsen skal gå foran med det gode eksempel og være normsættende og kulturbærende for resten af organisationen.

Den enkelte leder skal turde lede og sætte dagsordenen for sin del af organisationen. Ved at være på forkant og tage initiativ inden for de givne rammer, træder den enkelte leder i karakter og tager et ledelsesmæssigt ansvar. Lederen kan også udvise ansvarlighed ved at være aktiv i diskussioner, som foregår i tværgående mødefora, således at lederen er med til at påvirke processen og kvalificere beslutningsgrundlaget.

5. Socialpsykiatrisk Center Syds værdigrundlag:

Værdier danner grundlag for vores missioner, visioner og mål for vores arbejde. Værdierne bidrager til et fælles fokus for de ansatte og afspejler adfærden i alle aktiviteter. Værdierne besvarer, hvad vi ønsker at være kendt for.

(se endvidere beskrivelse af værdibaseret ledelse side 8) samt ledelsesgrundlaget Ikast-Brande Kommune bilag 2)

Professionel omsorg har til formål at bidrage til trivsel, læring og udvikling, hvilket fordrer, at omsorgsmottageren oplever den professionelles interesse, engagement og empatiske indstilling.

Vi betegner personer med en sindslidelse som psykisk sårbare. Vi tager udgangspunkt i dokumenteret viden om, at 60 % af alle psykisk sårbare kommer sig fuldstændig eller delvis. Vi tror på, at en psykisk lidelse er en periodisk svingende tilstand, hvorfor det er vigtigt at man er aktiv aktør i eget liv.

Det er vigtigt, at beboeren / brugeren og ikke lidelsen er i fokus, medicin kan være nødvendigt, men kan sjældent stå alene.

Vi møder altid beboerne / brugerne med omsorg, respekt og ordentlighed.

Vi er insisterende, opsøgende, banebrydende og anvender den sidste nye viden for at styrke den enkelte beboers / brugers recoveryproces.

Vi er omstillingsparate, fleksible og positive overfor ændrede behov og udvikling af nye tilbud.

Vi er en lærende organisation med fokus på intern læring. Dette sker bl.a. gennem praktisk erfaring og vidensdeling i hele organisationen.

Brugerindflydelse medvirker til mestring over eget liv, sikrer værdighed, livskvalitet og udviklingen. Derfor er brugerindflydelse et bærende princip og udgangspunkt for samarbejdet mellem personale og beboere / brugere, dette sikres bl.a. igennem Bruger – og aktivitetsrådet.

Indbydende og hjemlige rammer og et kreativt miljø med muligheder for deltagelse i forskellige aktiviteter, er medvirkende til at give livskvalitet for såvel beboere / brugere som personale.

Det er vigtigt, at medarbejderne føler glæde og engagement ved at gå på arbejde - ”teams der ror samme vej, vinder oftere”.

Det er ikke en kerneopgave at medarbejderne skal trives, men det er med til at sikre et godt arbejdsmiljø. Vi har fokus på succeshistorier store som små i hverdagen.

Vi gør brug af en positiv feedback kultur.

Vi efterlever de vilkår og retningslinjer der er eller som opstår og forholder os løsningsorienteret.

Ledelse er noget vi skaber sammen.

Det er vigtigt, at medarbejderne oplever sig som værende positive ambassadører for Socialpsykiatrisk Center Syd.

6. Socialpsykiatrisk Center Syds missioner:

Vi er her, for at løse opgaver for Ikast-Brande Kommune.

Vi efterlever Ikast – Brande Kommunes visioner, DNA samt strategi for Psykiatri- og handicapområdet.

Vi leverer den bedste service for beboere / brugere, som er psykisk sårbare med de ressourcer, vi har til rådighed.

Vi arbejder helheds- og recoveryorienteret med fokus på tilgangen Åben dialog.

Vi tilbyder et trygt, rummeligt og stimulerende miljø, hvor beboere / brugere og personale arbejder sammen om at støtte den enkeltes udvikling (recovery proces), eller bevare færdigheder længst muligt.

Sikre beboeren / brugeren inkluderes i det omgivende samfund og opnår en så selvstændig og uafhængig tilværelse som muligt, med de rettigheder og forpligtigelser det medfører.

Vi har som opgave at være et velfungerende uddannelsessted.

Vi tager et aktivt ansvar for personer tilknyttet Det Sociale kapitel og tilbyder arbejdsprøvning, virksomhedspraktik, skånejob etc.

7. Socialpsykiatrisk Center Syds visioner (2019-2022)

Vi vil være et af landets mest veldrevne og innovative socialpsykiatriske tilbud, der samtidig er en attraktiv arbejdsplads.

Vi vil være et tilbud, hvor der er høj grad af brugerinvolvering og hvor målet er at beboere/brugere bliver recovered.

8. Mål for 2019 - 2020:

Der henvises til aftalemålene.

9. Organisation

Organiseringen i Psykiatri og Handicap Ikast – Brande Kommune.

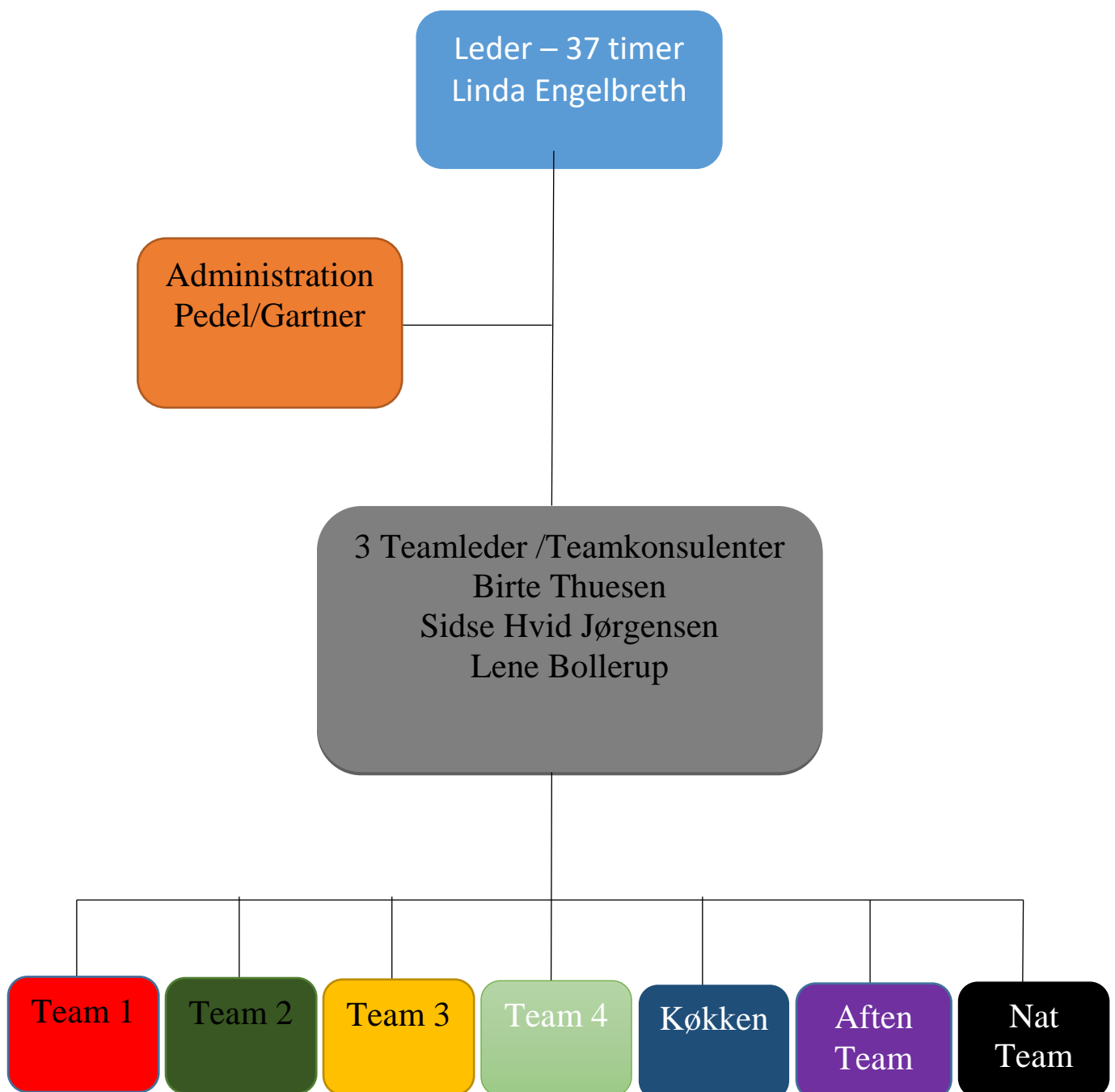
Se bilag 3

Organisering i Socialpsykiatrisk Center Syd

Socialpsykiatrisk Center Syd er en del af socialpsykiatrien i Ikast-Brande Kommune.

Socialpsykiatrisk Center Syd består af:

- Botilbud som består af 4 boafsnit. Beboerne / medarbejderne er tilknyttet 3 rehabiliteringsteam. (se servicedeklaration, information om Socialpsykiatrisk Center Syd)
- Akutordning (se folder)
- Aktivitets- og samværstilbud (se foldere)
- Køkken / café (se folder)



10. Ledelses- og organiseringsforhold

Der er en leder samt 3 teamledere.

Det ledelsesmæssige udgangspunkt er "Værdibaseret ledelse", som i sin grundform er et ledelsesværktøj der fokuserer på at skabe en rettesnor for, hvordan medarbejderne i virksomheden løser deres opgaver. Rettesnoren er bl.a. virksomhedens værdigrundlag.

Værdigrundlaget indeholder fælles værdier, rammer og mål som bibringer mennesket i organisationen et personligt ansvar og myndiggørelse. I modsætning til regler, kontrol og sanktioner gør den værdibaserede ledelsesform brug af fælles mål og værdier - et værdimæssigt kodeks - som medarbejderne kan identificere sig med og forpligte sig imod.

Den værdibaserede ledelsesform tager udgangspunkt i et holistisk menneskesyn, som antager at:

- Mennesket tænker og handler ud fra deres værdigrundlag.
- Mennesket i organisationen ønsker en vis grad af overensstemmelse mellem egne og organisationens værdier.

Ledelse er at lede organisationen til nye attraktive fremtidige tilstande. Ledelse er især at lede på alle logiske niveauer.

Ledelsen har ansvar for at sikre, at opgaver er klart beskrevne og kan udføres hos beboer / bruger i den kvalitet og med de ressourcer, der er til rådighed.

Det betyder at ledelsen til stadighed stiller sig følgende spørgsmål:

1. Hvor vil vi hen sammen? (Vi finder løsninger sammen).
2. Hvordan kommer vi derhen sammen? (Hedekraft og handlekraft)
3. Hvordan kommunikerer vi for at få et effektivt samspil?
4. Vi fokuserer på succeshistorier.

Der henvises til grundmodellen "logiske niveauer" bilag 4.

Lederen arbejder som udgangspunkt team- og værdibaseret, forstået på den måde at organisationens værdier bliver styrende for adfærden i organisationen, og hvor fokus er på at opbygge teams og få teams til at fungere.

Karakteristisk for denne ledelsesform er:

- Vægten i ledelsesniveauet er flyttet fra adfærdsniveauet (med instruks og kontrol) til kvalifikations- og værdiniveauet.
- At lederne normalt ikke selv er med i teamet.

På Socialpsykiatrisk Center Syd forstår vi teams som en gruppe af mennesker, der har etableret så gode professionelle arbejdsmæssige relationer mellem hinanden, at de er i stand til at reagere som en enhed. Teamsamarbejde bygger på at udnytte teammedlemmernes forskellige kompetencer til løsning af opgaver med høj kvalitet og ressourcebevidsthed.

Teamsamarbejde bygger på:

- Fælles vision - hvorfor er vi her?
- Personlig beherskelse - at kunne det man skal.
- Koordineret handling - at kunne agere sammen.
- Evnen til at beherske dialog og diskussion.
- Kampen mod defensive rutiner, der beskytter os mod og hindrer os i læring.
- Øvelse - praktisering.

11. Personale

Der er ansat ca. 60 medarbejdere afhængig af beboer / brugerantal og tildelte ydelser. Medarbejderne er organiseret i teams:

- 3 rehabiliteringsteams omkring opgaveløsningen.
- Aftenteam
- Nattevagtsteam
- Aktivitets- og samværstilbud og specialfunktioner.
- Køkken og café team.

Teamene er sammensat med udgangspunkt i Belbins teamroller og de enkelte teams fungerer som selvstyrende teams.

Der er 3 teamledere, som har en konsulent funktion /coachende rolle i forhold til teamene samt en overordnet leder.

Medarbejderne har forskellige faglige uddannelser:

- Social- og sundhedsassistenter
- Ergoterapeuter
- Pædagoger
- Sygeplejersker.
- Omsorgs- og pædagogmedhjælper
- Socialrådgiver
- En psykiatrimedarbejder med brugererfaring
- Kokke
- Pedel
- Gartner
- To administrative medarbejdere.

Nogle medarbejdere er ansat i flex- eller skånejob.

Der er endvidere normeret 2 stillinger til Social og sundhedsassistentelever samt 1 pædagogstuderende.

Ansættelsesprocedure

Der er et fungerende ansættelsesudvalg repræsenteret af leder / teamleder, tillidsrepræsentanter og bruger- og aktivitetsrådsrepræsentanter samt aktuelle indkaldte medarbejdere.

Personalepolitik

Formål

Socialpsykiatrisk Center Syds personalepolitik tager udgangspunkt i den overordnede politik for Ikast-Brande Kommune, senest revideret september 2019.

Der henvises til Ikast-Brande kommunes overordnede personalepolitik samt Socialpsykiatrisk Center Syds personalepolitik.

Kompetenceudvikling

På Socialpsykiatrisk Center Syd vægtes nedenstående kompetencer højt, da de er medvirkende til, at den enkelte medarbejder og organisationen kan udføre arbejdet forsvarligt og kvalitets- og ressourcebevidst

1. **Basiskompetence** er en form for fælles kompetence og er ikke relateret til en bestemt faggruppe men til alle medarbejdere. Det er f.eks. viden om organisationens mål, værdier, metoder, kompetencer og adfærd.

2. **Faglig kompetence** er knyttet til de forskellige fagligt relaterede opgaver. Den består af forskellige komponenter, nogle specielle for faget andre kan deles med andre. Den udvikles gennem fagspecifikke opgaver, uddelegering, konference, uddannelse, vejledning og træning.
3. **Kritisk kompetence** handler om hvordan man mestrer kritiske hændelser såsom vold, svær adfærdsforstyrrelse, akut psykose, dødsfald etc. Går man i panik, eller søger man overblik og evt. hjælp til at håndtere situationen. Den udvikles gennem vejledning, mål, uddannelse og træning.
4. **Organisationskompetence** drejer sig om forståelse af organisationens økonomiske situation, og hvordan den påvirkes, og om at forstå egen arbejdsindsats for helheden. Det er ledelsens opgave at formidle både omkostningsbevidsthed og ønsket om resultater og ikke kun i økonomisk forstand. Den udvikles gennem information om status i relation til virksomhedsgrundlaget.
5. **Social kompetence** er evnen til at kunne omgås andre herunder opfattelse af eget job. Den er integreret i de andre kompetencer, og den er væsentlig både i forhold til beboere / brugere, kolleger og andre samarbejdspartnere. Den udvikles gennem samarbejdscurser, personalearrangementer, fælles supervision og teamarbejde. Hvad angår opfattelse af eget job udvikles den via alle de andre kompetenceområder, muligheder for at tage ansvar og i dialog med ledelsen.

Eksempelvis kan nævnes følgende kompetencer, der skal vises på adfærdsniveau.

At være ansvarlig og overholde indgåede aftaler for fælles mål, metoder, værdier og trufne beslutninger.

At personalet er i stand til at skabe kontakt og dialog.

At personalet er engageret og faglig kompetente med lyst og evne til at udvikle sig inden for socialpsykiatrien.

At personalet møder beboere / brugere uden fordomme.

At personalet er loyale overfor organisationen.

Uddannelse og kurser.

Der tages udgangspunkt i Socialpsykiatrisk Center Syds kompetenceudviklingsstrategi. **Der henvises til kompetenceudviklingsstrategien.**

Undervisning i forebyggelse af vold og konflikter

Personalet undervises kontinuerligt i teori og praktiske øvelser i forhold til voldsforebyggelse og konflikthåndtering. Der er fokus på sprogbrug og kommunikation samt konfliktminimerende adfærd.

Personalet er udstyret med tryghedsalarmer.

Der er udarbejdet beredskabsplan i tilfælde af vold. **Der henvises til folderen.**

Supervision

Medarbejderne modtager supervision 3 gange årligt á 2 timers varighed via ekstern supervisor. Her arbejdes med at udvikle nye eller andre forståelser for egen eller beboerens / brugernes adfærd, og der udvikles redskaber til at imødegå vanskelige situationer. Herudover kan den enkelte medarbejder modtage supervisionsforløb i individuelle målrettede situationer, såfremt der ledelsesmæssigt vurderes at være et behov herfor.

12. Samarbejdsrelationer

Socialpsykiatrisk Center Syd har et tæt samarbejde med en lang række instanser i behandlingspsykiatrien, praktiserende læger, konsulenter og sagsbehandlere i kommunen,

politi, kriminalforsorgen, familie og netværk, da samarbejdet med beboeres / brugeres relationer vægtes højt.

Der er udarbejdet aftaler omkring beboere / brugere dømt til psykiatrisk behandling, hvor den psykiatriske overlæge har behandlingsansvaret.

Socialpsykiatrisk Center Syd har nuværende samarbejdsrelationer til følgende (uprioriteret):

- Myndighedsafdelingen i Ikast-Brande Kommune
- Ikast - Brande Kommunes arbejdsmarkedsafdeling
- Ikast - Brande Kommunes familieafdeling
- Praktiserende læger / sygehus.
- Vagtlægeordningen.
- Distriktskykiatri / gerontopsykiatri.
- Kriminalforsorgen.
- Politi.
- Ikast-Brande Kommunes Alkohol og stofbehandling.
- Familie og netværk.
- Lokale kontakter i nærmiljøet.
- Diætist
- Fysioterapeut

13. Faglige metoder og tilgange

Nedenstående er en oversigt og kort introduktion over de faglige metoder og tilgange, der grundlæggende anvendes i Socialpsykiatrisk Center Syd.

Socialpsykiatrisk Center Syds metodevalg og tilgange er med hovedvægt på kognitive metoder og recovery orienteret tilgang.

Da medarbejdergruppen er sammensat af forskelligt uddannet personale, vil de enkelte faggruppers særlige kompetencer ligeledes være i spil i det daglige arbejde.

Kontaktpersons funktion:

Beboerne har indflydelse på at vælge de kontaktpersoner de ønsker. Relationscirklen kan anvendes som redskab til dette.

Opgaven som kontaktperson er først og fremmest at have ansvaret for relationen til en eller flere beboere i alle aspekter, som relationen kan have inden for rammerne af organisationen.

Kontaktpersons funktion kræver:

Evne til at udholde tvetydighed i kommunikation og følelsesmæssige stemninger.

Erkendelse af personlig og faglig integritet.

Evnen til at indleve sig og arbejde empatisk.

Evne til at bruge nærhed og distance.

At kunne se bag om adfærd og det talte sprog.

At kunne tænke over egne reaktioner og handlemønstre.

At have kommunikativ adfærd.

At have lyttende attitude.

At kunne arbejde med professionalitet, personlighed og privathed.

Der henvises til materialet om kontaktpersonsfunktionen.

Recovery:

Recovery defineres ved: ”at komme sig”. Man kan ”komme sig” helt, delvis eller socialt.

Recovery er stærkt knyttet til personens **egen, aktive indsats**. Recovery refererer til personens gennemlevede og erfarede oplevelser, efterhånden som de accepterer og overvinder funktionshæmninger.

I arbejdet med recovery processen, er det vigtigt at have fokus på fire recovery værdier. Værdierne er centrale områder i hele processen.

1. **Personorientering:** Dette betyder det enkelte menneske først. Intet menneske kan reduceres til en diagnose, til symptomer eller funktionsnedsættelser. Et hvert menneske må mødes som en unik og særlig person.
2. **Personinvolvering:** Man kan ikke tilrettelægge behandling eller støtte for et menneske, det enkelte menneskes egne erfaringer og præferencer må inddrages lige fra planlægning, implementering og evaluering af indsats.
3. **Valgmuligheder:** At kunne træffe afgørelser i eget liv er en fundamental menneskeret, som mange mennesker med en psykiatrisk diagnose oplever sættes ud af kraft i deres møde med systemet. Selvbestemmelse og medindflydelse er derfor vigtige faktorer i recoveryprocessen.
4. **Potentiale for udvikling:** Alle har en mulighed for at vokse og gro. Ingen skal affinde sig med at være sat ud på et sidespor, kategoriseret som et håbløst tilfælde.

Derudover er der også en række andre faktorer, som bidrager til recoveryprocessen.

Empowerment:

Empowerment er frigørelse af den viden, erfaring og motivationskraft, også kaldet indre energier, der allerede findes i en person, men som er alvorligt underudnyttet.

Målet er at opnå kontrol over eget liv - kontrol over de kritiske og afgørende faktorer, der holder mennesket fast i undertrykkelse eller afmagt. Der sigtes mod en tilstand, hvor mennesket opnår fornemmelse af kontrol og meningsfuldhed.

Empowerment er både følelse og handling. Derfor er det afgørende, at personen bruger fornemmelsen til at handle for at opnå sociale og sundhedsmæssige forandringer.

Som metode kan empowerment anvendes i socialt, pædagogisk og forebyggende arbejde. Centrum i empowerment er fællesskab.

Empowerment forudsætter ressourcetankegang. Det betyder, at man ikke blot ser ressourcer, når der er alvorlige problemer, men altid tager udgangspunkt i personens ressourcer.

Magtbegrebet er essentielt i empowerment. Det handler både om at afgive magt og tage magt. Vi, professionelle, skal opgive vores ”ekspertrolle” og udfordres på vores ”magtpositioner”. Beboerne / brugerne skal udvikle deres egen magt.

Kognitiv behandlingsformer:

Kognitive behandlingsformer fokuserer på, hvad den psykisk sårbare tænker om sig selv og sine vanskeligheder.

Hos den psykisk sårbare vil der ske en ”forvrængning” af indtryk og oplevelser, som begrænser og hæmmer personens tænkning og handlemåde. Terapien tilsigter, at personens tænkning bliver mindre rigid og fastlåst, således at muligheder, som personen ikke har kunnet tænke sig til, bliver tilgængelige. Det er en aktiv handling, der kræver et tæt samarbejde mellem ”terapeut” og den enkelte person.

De kognitive behandlingsmetoder kan inddeles i fire hovedkategorier:

- 1. Psykoedukation** er en systematisk undervisning af personen og / eller familie i emner, der er relateret til en psykisk lidelse. Formålet er, at der opnås en øget forståelse for symptomer, forløb og årsagssammenhænge og medvirker til et samarbejde med familie og behandler om at opnå så gode livsvilkår som muligt.
- 2. Kognitiv terapi** er en indsigtsgivende terapiform. Den omfatter såvel psykoedukation som elementer af social færdighedstræning, men lægger hovedvægten på at udvikle evnen til at tænke realistisk, rationelt og analyserende med henblik på at øge handlemuligheder og bedre oplevelsers emotionelle kvalitet. I kognitiv terapi anvendes en række teknikker, som alle har til hensigt at hjælpe personen med, at udforske hvilke hændelser der udløser problemer / ubehag / symptomer, hvilke dysfunktionelle tanker og dermed handlinger samt følelser, der kunne være.
- 3. Kognitiv træning** retter sig mod tænkningens formelle elementer - koncentration, indlæring, hukommelse, begrebsdannelse, problemløsning etc. - der gennem øvelser søges forbedret. I træningen anvendes opgaver med specielle computerprogrammer, med papir og blyant eller interpersonelle øvelser. Oftest trænes en funktion ad gangen i et program med flere moduler. Det tilsigtes, at den enkeltes kognitive funktion bedres, samt at der sker en generalisering, således at den sociale formåen forbedres.
- 4. Social færdighedstræning.** Med dette menes evnen til at fungere i interpersonelle forhold. Det gælder både det personlige, følelsesmæssige f.eks. familie og venner samt relationer, hvor instrumentelle færdigheder kræves, som f.eks. i forretning, på arbejdspladser og i forhold til behandlere. Formålet med træningen er at bedre evnen til at opfatte sociale situationer korrekt, bearbejde indtryk hensigtsmæssigt og vælge reaktionsmåder, der passer til situationen. Der arbejdes hen imod, at personen bliver i stand til at udtrykke egne behov, uden at overse eller underkende hvad øvrige implicerede parter i en situation ønsker. Herved øges personens muligheder for at varetage egne interesser i forskellige sociale sammenhænge, eksempelvis at indlede / fastholde venskaber, passe et arbejde eller få gavn af fritidsbeskæftigelser.

Åben dialog.

Åben dialog er en netværksbaseret tilgang, hvor netværket ses som den vigtigste ressource. Det er en systemisk tilgang, som er baseret på 7 principper:

- Hurtig indsats
- Det sociale netværksperspektiv
- Fleksibilitet og bevægelighed
- Ansvar
- Psykologisk kontinuitet
- Tolerance og usikkerhed
- Dialogisme

Åben dialog er en tilgang, der matcher den recovery orienterede tilgang, da beboeren / brugeren anerkendes, som ekspert i eget liv.

Til netværksmødet er der ingen dagsorden, men alle forbereder sig hver især, ud fra de relationer, man har til beboeren / brugeren. Det er beboeren / brugeren, der bestemmer, hvad der skal drøftes og hvem der skal inviteres med.

Åben dialog handler først og fremmest om at skabe fælles forståelse ved at blive set, hørt og anerkendt. På netværksmøderne løser vi ikke problemerne, men de kan blive opløst gennem fælles forståelse. Møderne er ikke handlingsorienterede, men proces orienterede.

Åben dialog kan være med til at gøre en forskel, ved at give plads til nye og uventede perspektiver og dermed en anden forståelse i forhold til et bestemt emne.

Jeg - støttende / styrkende principper:

Er en måde at hjælpe personer, der i øjeblikket eller varigt har en svigtende jeg - funktion, svage jeg - grænser og derved få jeg - ressourcer. Omsorgen sigter mod at vedligeholde, støtte, eller styrke de jeg - ressourcer personen har, uden at medtage de konflikter der har bidraget til, at personen har fået problemer og måske hæmmes i sin udvikling. Med jeg - ressourcer menes de ressourcer, personen selv finder udviklende til at magte situationen.

Principperne er

Kontinuitet og regelmæssighed.

Nærhed og afstand.

Fysisk omsorg.

Grænsesætning.

Skærmning.

Containerfunktion.

Realitetsorientering.

Praktiske gøremål - at gøre noget sammen.

Verbal kontakt.

Pædagogiske tilnærmelser.

Krav og mål.

Træning i at foretage valgmuligheder.(Frit efter Liv Strand)

Miljøterapi:

Miljøterapi bygger på forståelse for, at vi som mennesker indgår i et tæt samspil med vore omgivelser. Der tages udgangspunkt i at gennemføre dagliglivets vante og tilbagevendende gøremål, på trods af og med respekt for den enkeltes socialpsykologiske og / eller psykiske barrierer. Personalet forsøger at indrette dagligdagens aktiviteter på en måde, så de bedst muligt støtter beboeren / brugeren i at klare sig selv, og til at være sammen med andre mennesker.

Metoden bygger på fire principper:

1. Involvering: Er etablering og vedligeholdelse af en varm og stærk følelsesmæssig tilknytning til andre mennesker. (Relation / netværk)
2. Social ansvarlighed: At få mulighed for at give og modtage dvs. at vedligeholde / genoptræne social adfærd og færdigheder.
3. Selvstændighed: Et af formålene med gruppesamværet er at vedligeholde / opbygge deltagerens selvopfattelse og derved styrke identitetsfølelsen. I gruppesamværet lærer deltagerne at udnytte og opdage egne og andres ressourcer.
4. Relevans: At den enkelte deltager oplever, at det der "arbejdes" med har relevans, har rod i noget de kender, har erfaring med og værdsætter.

Stemmehøring:

Denne terapiform tager udgangspunkt i personens livshistorie og de begrænsninger det giver at høre stemmer. Processen er centreret omkring samarbejdet i relationen til stemmerne. Derved vil stemmernes indhold og udtryk kunne ændres, så stemmehøreren bliver i stand til at generobre pladsen i eget liv.

Kunstterapi:

Kunstterapi er en kreativ udtryksmåde, der kan medvirke til personlig udvikling. Det er en proces, hvor der skabes kontakt til sig selv.

Kunstterapi er en metode, hvor personen får mulighed for at arbejde med egen livshistorie gennem billeder, ler, collage, digte eller små historier.

Hestetterapi:

Hestetterapi handler om at tage styring i eget liv ved at finde ressourcer ved at sætte dem i spil i hverdagslivet. Der arbejdes med den nonverbale og verbale kommunikation og adfærd. Man lærer at mærke grænser og handle hensigtsmæssigt derpå. Hesten er personens spejl, og den enkelte får respons direkte tilbage. Gennem hestetterapi arbejdes der med kroppens fortællinger og via øvelser med hesten løses der op for disse, uden at man behøver at verbalisere det.

Nada:

Nada bygger på kinesisk øreakupunktur og Traditionel Kinesisk Medicin(TCM) filosofi, hvor øret ses som et mikro - system, der afspejler hele organismen.

Opstår der ubalance et eller andet sted i kroppen, vil dette vise sig ved ømhed i øret på det pågældende akupunkturpunkt.

Øreakupunktur er en regulerende metode, hvor såvel fysiske som psykiske processer søges i balance.

Medicinpædagogik:

Medicinpædagogik er en indsats, som understøtter den enkelte beboer / bruger i en recovery proces. Metoden handler om at beboeren / brugeren får viden om egen diagnose, symptomer, og medicin. Målet er, at den enkelte beboer / bruger opnår flere mestringsstrategier, kontrol over eget liv og bedre mulighed for at udøve egenomsorg, og opleve alternativer til medicinen.

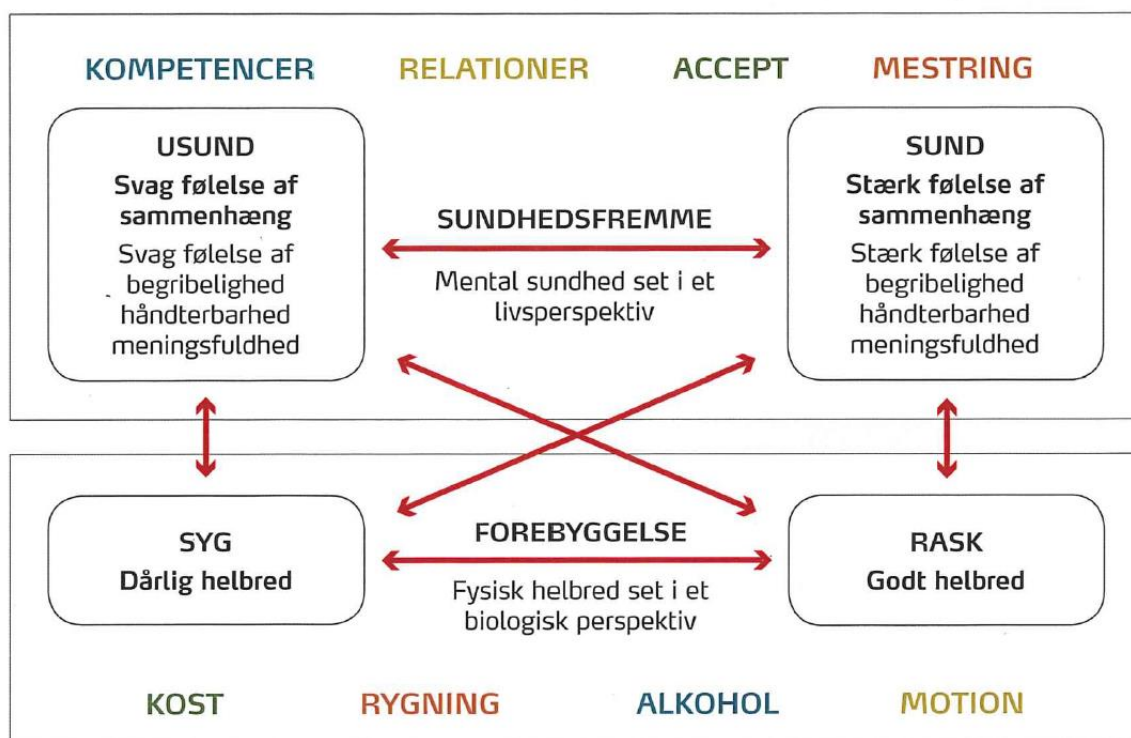
Sund hele vejen:

Vi tager udgangspunkt i Ikast-Brande Kommunes sundhedspolitik, som har fokus på arbejdet med Det Dobbelte KRAM.

Kommunens forebyggelsesindsatser er indsatser, som bl.a. kan forhindre eller nedsætte risiko for sygdom. De retter sig først og fremmest mod helbredet, f.eks. via KRAM faktorerne, dvs. indsatser omkring **K**ost, **R**ygning, **A**lkohol, **M**otion.

I Socialpsykiatrisk Center Syd arbejdes der med Sundhed i balance. Der bliver i 2019 udarbejdet en sundhedsprofil for beboere, brugere og medarbejdere.

Der henvises til Sund hele vejen.



Mindfulness:

Mindfulness er en metode som anvendes i forbindelse med håndtering af stress, eller stressrelaterede problemer. Et centralt punkt i mindfulness er evnen til nærvær, og fuld opmærksomhed på det der er lige nu. At være til stede med alle sanser vågne. Følelser og tanker opleves som de er, men vurderes ikke, de observeres blot, hvilket giver en selvindblik i, hvorledes man selv er. Det er at se egne tankemønstre, og derved får billeder af, hvordan man reagerer på stress og pres. Mindfulness trænes ved meditation og opmærksomhedsøvelser.

Appreciative Inquiry: Værdsættende metode (AI)

AI har været udgangspunkt for al udviklingstænkning i Socialpsykiatrisk Center Syd. Det der adskiller AI fra andre måder at tænke på, er metodens værdsættende og anerkendende udgangspunkt. AI-metoden insisterer på at rette fokus mod det, den enkelte selv anser som værdifuldt og værdigt til anerkendelse.

Metoden anvendes i forhold til alle udviklingsprocesser lige fra beboerens / brugerens individuelle socialpædagogiske handleplan, er omdrejningspunkt for den enkelte medarbejders udviklingsplan og i udviklingsprocesser, der indbefatter hele organisationen Socialpsykiatrisk Center Syd.

Velfærdsteknologi:

Velfærdsteknologi handler om at benytte smartere teknologiske muligheder, der kan være med til at gøre beboerne / brugerne mere selvhjulpne og selvstændige og på sigt give en bedre livskvalitet. Der er uddannet 3 velfærdsteknologiagenter, som udbreder kendskab til teknologiske løsninger.

Terapeutisk massage:

Der arbejdes professionelt med wellness massage, terapeutisk massage og Kranio -Sakral terapi.

Nordlys massage bygger på en holistisk menneskeopfattelse og en forståelse af kroppens og sindets samspil.

- Wellness massage er betegnelsen for en række massageformer, der er designet til at skabe velvære og sundhed.
- Terapeutisk massage er designet til at arbejde med en lang række kropslige problematikker.
- Coaching massage er et særligt konceptområde i Nordlyssystemet, hvor man kombinerer den coachende samtale med massage.

Kranio - Sakral terapi er en behandling ved hjælp af blide tryk på knoglerne i kraniet og ansigtet samt ned langs rygsøjlen og slutter ved korsbenet.

- Denne behandling kan mindske fysiologisk stress, spændinger og forbedre din livskvalitet, da man ved hjælp af forskellige teknikker aktiverer centralnervesystemet og er med til at udbedre spændinger og skævheder, der belaster kroppen. Ved at løsne membraner, bindevæv og muskler, så hjernen og rygmarven kan bevæge sig frit, kan vores eget kropssystem klare resten selv.

I Socialpsykiatrisk Center Syd er en medarbejder uddannet i de forskellige massageformer. Beboere / brugere og personale kan bestille en massage tid og alt efter deres ønske, problematik og behov vælges en massageform og der udarbejdes en plan for et massageforløb.

Neuropædagogik:

Neuropædagogik er pædagogiske overvejelser, fremgangsmåder og gennemførelse af undervisning og behandling af personer med funktionsnedsættelse, som skyldes sygdom, skade eller forstyrrelser i hjernen.

Neuropædagogik er pædagogiske overvejelser og fremgangsmåder på baggrund af viden om hjernens funktioner og funktionsnedsættelser.

Sigtet er at bidrage til at kompensere for begrænsninger og støtte udviklingen af ressourcer gennem fokus på konteksten og samspillet.

Den neuropædagogiske screening er et redskab til at systematisere observationer og belyse mulige sammenhænge mellem mentale processer og adfærd og derved tilrettelægge den pædagogiske tilgang efter den enkeltes behov og ressourcer.

På Socialpsykiatrisk Center Syd er det et tilbud at få udarbejdet en neuropædagogisk screening, enten ved at den enkelte beboer / bruger selv deltager eller ud fra de observationer kontaktpersonen foretager i det daglige arbejde.

Virksomhedsgrundlaget revideres og justeres årligt af ledelsesteamet på baggrund af udvikling og vilkår.

Virksomhedsgrundlaget forelægges medarbejderne, så de har mulighed for at komme med input.

14. Bilagsliste

Definition på kerneopgaven.....	Bilag 1
Ledelsesgrundlaget i Ikast-Brande Kommune.....	Bilag 2
Organiseringen i Psykiatri og Handicap i Ikast-Brande Kommunen.....	Bilag 3
Grundmodel ”logiske niveauer”	Bilag 4

Definition på kerneopgaven



*Vi lytter til dig – du er
eksperten i eget liv*

Overordnet definition på Kerneopgaven i psykiatri og handicap området Ikast-brande

Kommune:

” Vi lykkes i Psykiatri og Handicap, når mennesker med særlige udfordringer gives mulighed for et liv med mening og udvikling.”



Vi støtter dig.....

Definitionen på Kerneopgaven i socialpsykiatrien i Ikast-brande

Kommune:

” Vi lykkes i socialpsykiatrien når borgere oplever mulighed for at skabe sig et liv med mening og udvikling”.



Du kommer videre

Tag aldrig kerneopgaven for givet!

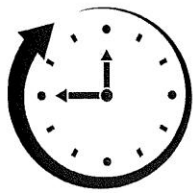


**Kerneopgaven - Socialpsykiatrien i Ikast-Brande Kommune.
Cirklen omkring kerneopgaven viser, hvordan Socialpsykiatrisk Center Syd vil arbejde med at nå kerneopgaven. (Se endvidere idekatalog til handlingerne)**

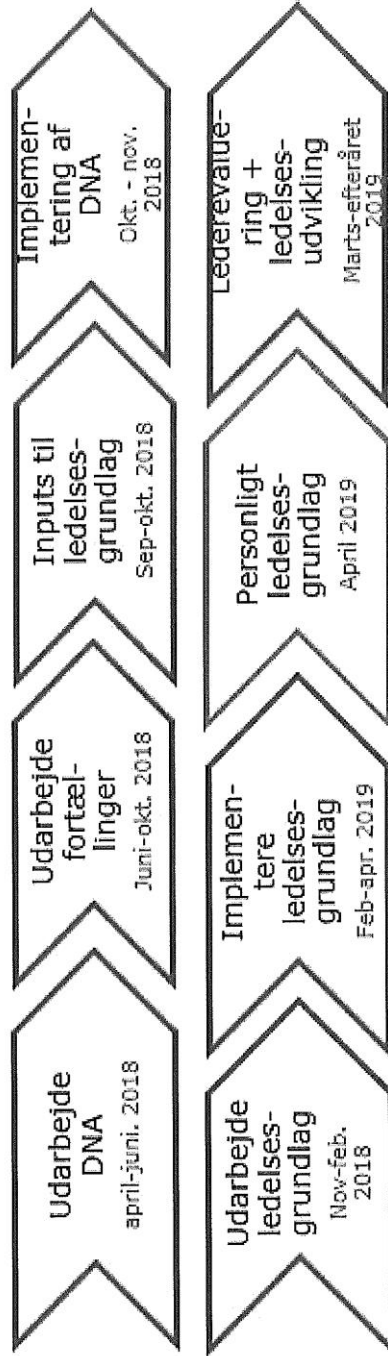




1. Præsentation af udkast til Ikast-Brande Kommunes nye ledelsesgrundlag

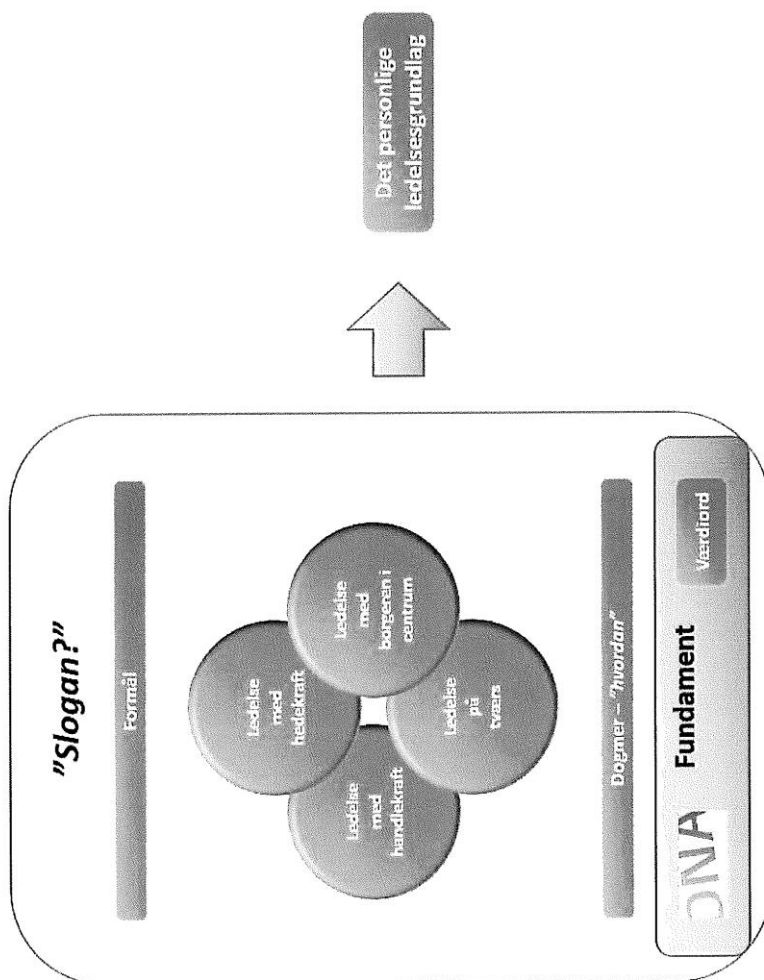


Procesplan frem mod nyt fælles ledelsesgrundlag



En dynamisk proces, der kan ændres.

IBK's ledelsesgrundlag



DNA Sammen gør vi en forskel

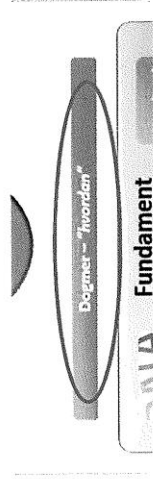
På den jyske hede er intet givet på forhånd. Det ligger i blodet på os at være arbejdsomme og entreprenante. Vi er vant til at skulle tænke nyt og finde på for at opnå resultater. Vi handler. Vi hjælper hinanden og står sammen. Vi løfter i flok og finder løsninger.

Det kalder vi HEDEKRAFT – at få idéer til at spire, løsninger til at gro og drømme til at blive til virkelighed.

I Ikast-Brande Kommune har vi et glimt i øjet og tør gå til stregen. Vi er ukuelige og ikke bange for at lære af vores fejl. Vi samarbejder på tværs uden at skele til titler og fagområder.

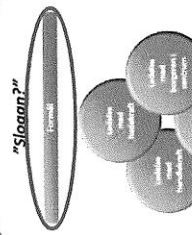


Tre dogmer: Konkrete handlinger



1. Vi udfordrer vanetænkning
2. Du finder løsninger sammen med os
3. Vi udøver myndighed med et servicegen

- vi nærmer os "Hvordan"

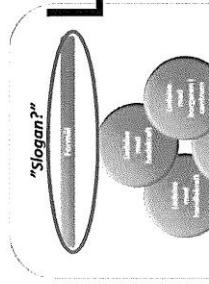


Ledelsesgrundlagets formål (1)

Det er vigtigt at have et ledelsesgrundlag, der rummer kommunens mangfoldighed af visioner, opgaver, ledere og medarbejdere. Det er op til fagområderne at oversætte og fortolke ledelsesgrundlaget i egen praksis og få det til at leve. Det kræver en tæt kobling til hver enkelt leders personlige ledelsesgrundlag.

Ledelsesgrundlaget...

- Giver et fælles sprog, kultur og værdigrundlag
- Sætter en tydelig ramme og ambitiøs retning for god ledelsesadfærd
- Beskriver, hvordan vi bliver i stand til at nå de politiske visioner
- Beskriver, hvordan vi leverer kerneopgaverne i fællesskab med medarbejderne



Ledelsesgrundlagets formål (2)

Ledelsesgrundlaget gør det synligt...

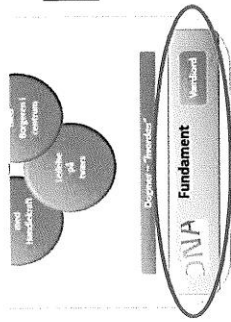
- Hvad du som leder bliver målt på
- Hvad der skal til, for at du lykkes som leder

Ledelsesgrundlaget bliver brugt til...

- Lederevaluering & trivselsundersøgelse
- Den strategiske kompetenceudvikling af kommunens ledere

Ledelsesgrundlaget er skrevet af og for kommunens ledere. Medarbejderne kan bruge ledelsesgrundlaget til...

- Forventningsafstemning
- Som inspiration til egne handlinger – også i samarbejdet med andre.



Ledelsesgrundlagets fundament

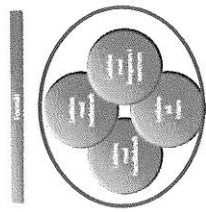
I Ikast-Brande har vi afsæt i værdibaseret ledelse.

Som leder skal du efterleve...

- Ledelsesgrundlaget
- De 3 værdiorde – DIALOG-TILLID-ANSVARLIGHED
- Kommunens DNA og dogmer

Også i din adfærd...

Når værdierne udledes, skaber vi sammen de bedste resultater

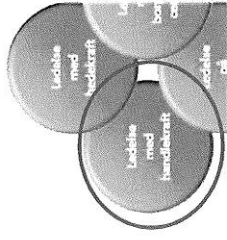


Ledelseskompeterencer

I Ikast-Brande Kommune er der udvalgt fire ledelseskompeterencer, som det er særligt vigtigt, du mestrer som leder. Det er **sidesillede** kompetencer, som supplerer og understøtter hinanden.

1. Ledelse med handlekraft
2. Ledelse med borgeren i centrum
3. Ledelse på tværs
4. Ledelse med hede kraft

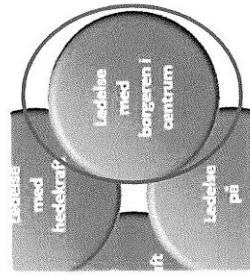
Overskrifter og beskrivelser ligger fast – Lederforum og Hovedudvalg kommer i dag med forslag til ”hvordan”



Ledelseskompetence 1: *Ledelse med handlekraft*

- I Ikast-Brande Kommune er du som leder grundlæggende drevet af store ambitioner og ønsket om at gøre en væsentlig forskel
- Du skal som leder sætte en tydelig retning, gå forrest og få strategier til at leve - også i pressede situationer og stærk modvind
- Du udstråler overskud og energi, hjælper andre og har modet til at gå tæt på, når det er nødvendigt
- Med din handlekraft og evne til at motivere og samarbejde skaber du resultater

Fordi: Du som leder er ansvarlig for resultaterne

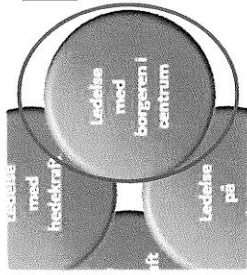


Ledelseskompetence 2: *Ledelse med borgeren i centrum*

I Ikast-Brande skal du som leder have fokus på en realistisk balance mellem høje faglige standarder, borgernes ønsker og de økonomiske muligheder - også når noget skal prioriteres eller helt vælges fra:

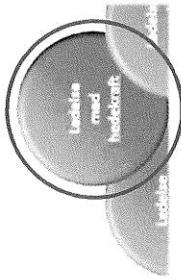
- Som leder er du tæt på driften - uanset hvor du er i organisationen - og har forståelse for kerneopgaven
- Du skal sikre en robust organisation ved at have blik for både politiske mål, faglighed samt effektivitet og ressourcer. Derfor handler du på viden og erfaring om det, der virker, og udvikler løbende praksis. Det opnår du ved at integrere refleksion, læring og handling i opgaveløsningen

For di: Fokus på kerneopgaverne gør en forskel for borgerne



Ledelse med borgeren er bl.a. fokus på:

- Balance
 - løsninger findes sammen og man kan hverken være fagidiot eller egoist
- Effekter
 - vi er tæt på driften og kerneopgaven for at skabe effekt for borgeren
- Lærings-loops
 - vi bringer os selv, vores opgaver og erfaringer i spil – til gavn for borgerne

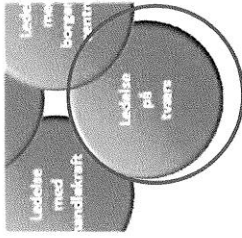


Ledelseskompetence 4: *Ledelse med hedekraft*

I Ikast-Brande skal du udøve ledelse, der får ideer til at spire, løsninger til at gro og drømme til at blive til virkelighed – også når det er svært at give slip på ”plejer”.

- Som en del af Mental Frikommune skal du udfordre vanetænkning, dyrke nysgerrighed og give plads til dem, der tør gå til strengen
- Du og medarbejderne skal sammen tænke nyt og finde på for at opnå de bedste resultater

Fordi: På den jyske hede er intet givet på forhånd



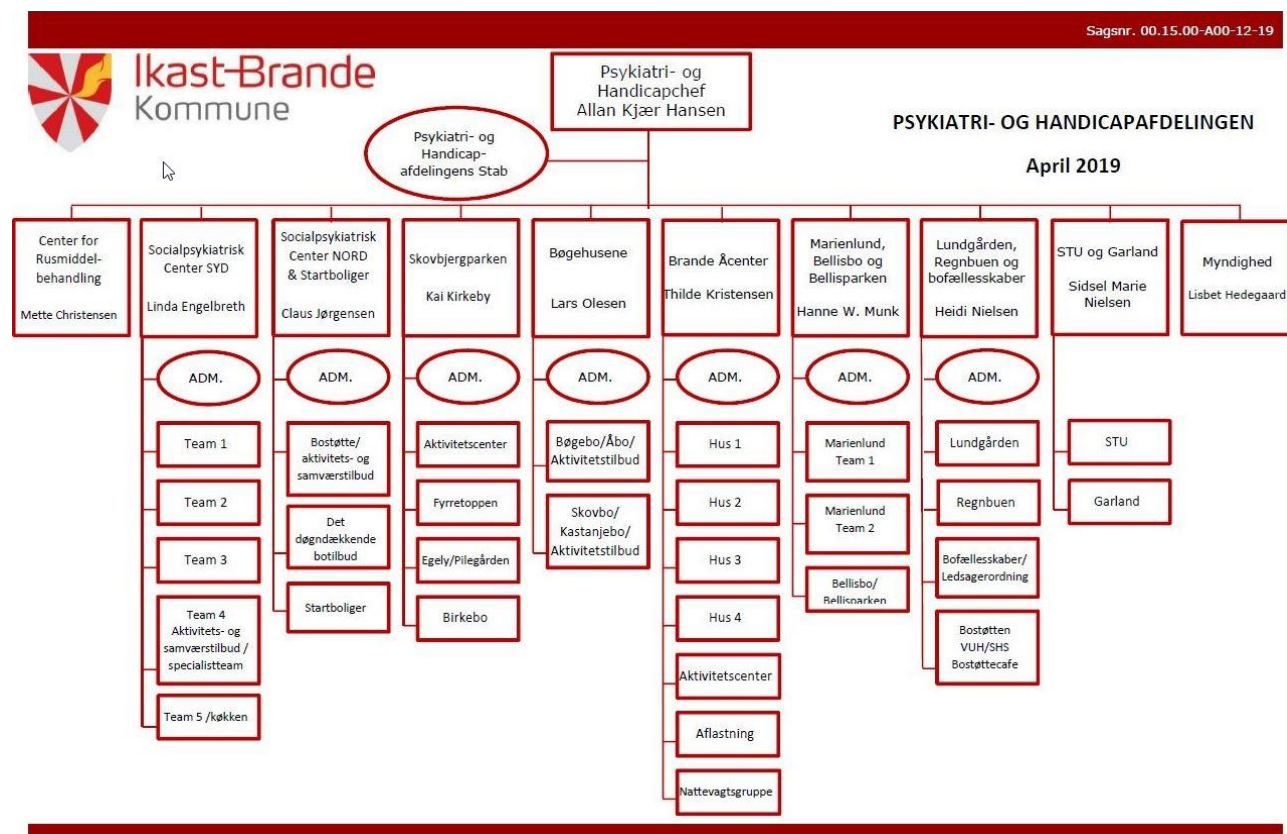
Ledelseskompetence 3: *Ledelse på tværs*

I Ikast-Brande skal du som leder acceptere, at resultater og ressourcer på din arbejdsplads er en del af en større sammenhæng - også når dit ledelsesrum bliver udfordret:

- Hos os samarbejder vi om opgaverne på tværs uden at skele til titler og fagområder
- Vi står sammen om fælles mål, både når det er svært, udviklende og spændende
- Vi løfter i flok og finder løsninger sammen
- Vi inddrager hinanden, hjælper hinanden og involverer os i hinanden
- Det er naturligt for os at have et tæt samarbejde på tværs af organisationen og arbejde i fællesskaber med borgere og samarbejdspartnere uden for organisationen

Fordi: Sammen gør vi en forskel

Organiseringen i Psykiatri og Handicap i Ikast – Brande Kommune



Grundmodellen ”Logiske niveauer”:

