

 <p>Godkendt af: Peter Jørgensen</p> <p>Dato for godkendelse: 10.07.16</p>	<p>Titel:</p> <p>1.7 Faglige tilgange, metoder og resultater</p>	<p>Dokumenttype: Retningsgivende dokument</p>	
		<p>Henvisning til standard</p> <p>1.7. Faglige tilgange, metoder og resultater</p>	
<p>Dokumentbrugere:</p> <p>Ledelse medarbejdere</p>	<p>Udarbejdet af:</p> <p>Peter Jørgensen & Marianne K. Bülow</p>	<p>Gældende fra:</p> <p>Juli 2016</p>	<p>Revision senest:</p> <p>Juli 2017</p>

1. Formål

At sikre at tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder. De faglige tilgange og metoder er relevante og begrundede i forhold til tilbuddets målsætning og målgruppe. Dette sker med henblik på at udvikle og forbedre indsatsen.

2. Anvendelsesområde

Dokumentet vedrører alle indskrevne børn og unge på den sikrede institution Stevnstortet

3. Fremgangsmåde

Indikator 1:

En beskrivelse af sammenhænge mellem tilbuddets målsætning, målgrupper samt faglige tilgange og metoder. Der inddrages aktuel viden i valget af faglige tilgange og metoder.

Ud fra målgruppens diversitet arbejdes der med et afsæt i en neuro pædagogisk reference ramme samt Stevnstortets værdier med at tilrettelægge en individuel tilgang til den enkelte unge.

De primære faglige tilgange på Stevnstortet er:

- *Anerkende tilgang*, der har fokus på anerkendelse og værdsættelse. Formålet er, at motivere til positiv forandring hos den enkelte.
- *Relations pædagogisk tilgang*, der har fokus på samspillet mellem mennesker. Formålet er, at udvikle den enkeltes selvforståelse, selvværd og selvtillid.
- *Ressourceorienteret tilgang*, der har fokus på den enkeltes ressourcer. Formålet er, at se mulighederne frem for begrænsninger i forhold til den unges udvikling.
- *Kognitiv tilgang*, der har fokus på sammenhængen og den gensidige påvirkning mellem tanker, følelser, krop og handlinger. Formålet er, at ændre tanke og handling og derved opnå mere positive følelser og mere hensigtsmæssig adfærd.

Stevnstortet tilbyder en struktureret anbringelse, hvor den pædagogiske fokus ligger på udvikling af den unges sociale kompetencer samt deltagelse i demokratiske processer. Derudover tilbydes:

- Det kognitivt baserede træningsprogram Reflex
- Forbehandling for misbrug – Motiverende samtaler

- Screening for psykiatrinære problematikker

Stevnsfortet har mange metoder og overvejelser omkring det daglige pædagogiske arbejde. Vi arbejder på at give de unge en fast struktureret hverdag, ud fra tankerne om, at det kan være med til at give dem ro i den for dem kaotiske tid. Det gør vi ved at være nogle tydelige og troværdige voksne, som de kan stole på hele tiden.

Vi arbejder til stadighed på at videreudvikle en kultur som bygger på troværdighed, rummelighed og omsorg. De unge skal under deres anbringelse have mulighed for læring, udvikling og erkendelse, for at de senere hen kan bruge de kompetencer som de har fået med sig fra Stevnsfortet, i en normal hverdag.

Relationer/ kontakten til de unge bliver bærende, når de svære samtaler skal tages, og igennem dialogen hjælper vi dem til bl.a. at erkende de svære valg de står overfor i deres hverdag. Her bliver den kognitive tilgang også benyttet.

Det er Stevnsfortets vision, at de anbragte unge og personalet trives i et meningsfyldt fællesskab i et kontinuerligt udviklende miljø, som udvikler de unges sociale og personlige kompetencer, der er nødvendige for at mestre eget liv.

Værdierne for Stevnsfortet:

- *Udviklingsorienteret* – Vi fokuserer på at give de unge de rette redskaber, så de kan udvikle sig i en hensigtsmæssig retning.
- *Engageret* – Vi lytter aktivt, er nysgerrige og spørger ind, når de unge fortæller os noget.
- *Troværdig* – Vi skaber som regel ikke troværdighed ved det første møde, men er opmærksomme på, at det er her, vi lægger grundstenen til det. Vi siger ikke noget, vi ikke kan holde.
- *Rummelig* – Vi møder de unge med en håndsækning, er forstående overfor deres situation og lytter til dem.
- *Omsorgsfuld* – Vi skaber trygge ramme for de unge.
- *Trygheds- og tillidsskabende* – Vores mål er, at de unge forlader Stevnsfortet med en følelse af, at voksne er til at stole på.

Det er med denne tilgang de unge mødes af personalet, hver gang de møder ind.

Indikator 2:

Retningslinjer for, hvordan det understøttes, at medarbejderne anvender relevante faglige tilgange og metoder

Det er vigtigt for Stevnsfortet, at medarbejderne deler og kan efterleve Stevnsfortets værdier, hvilket der fokuseres meget på i rekrutterings øjemed. Ud fra et fælles menneskesyn og værdisæt, er det lettere at finde den faglige relevante tilgang og metode, til udvikling af de unges kompetencer.

De anbragte unge på Stevnsfortet har alle tilknyttet 2 kontaktpædagoger, som til hvert personalemøde fremlægger den unges her og nu status for resten af personalegruppen. Her bliver der diskuteret, hvad der virker, hvad der ikke virker, hvilken udvikling den unge har haft siden sidst, samt hvilke fokus områder der skal være for de næste 14. dage. Der udarbejdes/evalueres på den unges individuelle plan i Bosted, hvor metode og faglige tilgange er beskrevet ud fra de enkelte delmål/mål.

Herefter er alle i personalegruppen informeret om, hvad der løbende skal observeres og dokumenteres på, samt enige om den faglige tilgang til den unge.

Afdelingslederne afholder årligt MUS samtaler med det pædagogiske personale, hvor der bl.a. tales om de faglige pædagogiske kompetencer – og tales om hvordan den faglige kvalitet kan højnes i den pædagogiske praksis.

Indikator 3:

Retningslinjer for, hvordan tilbuddet anvender resultater for borgernes målopfyldelse til løbende at udvikle og forbedre indsatsen

Vi arbejder kontinuerligt med at udvikle og forbedre indsatsen overfor den unge på Stevnstortet. Dette gøres ved, at der hver 14. dag afholdes statusmøde med den unge, hvor personalet og den unge taler om: ønsker, muligheder, forhold, udvikling og adfærd. Ligeledes afholdes der hver 14. dag elevmøder, hvor de unge i et demokratisk forum har mulighed for at fremkomme med det der fylder for dem, samt deres ønsker. Alle de tilkendegivelser som personalet løbende modtager, bliver taget med til personalemøderne hver 14. dag, hvor der evalueres og oprettes mål/delmål for den unge, og hver der evalueres på de faglige tilgange, og aftales nye tilgange hvis der er behov herfor.

Hver 6. uge, har hver afdeling supervision med ekstern supervisor, hvor der er mulighed for at tage emner/temaer som faglige tilgange mm op. Der er også mulighed for at tage enkelte unge op i det forum, og lave sagssupervision herpå, for at skærpe og udvikle den pædagogiske praksis.

Indikator 4:

Retningslinjer for, hvordan tilbuddets målsætning samt faglige tilgange og metoder evalueres og eventuelt revideres

Der blev i 2015 nedsat en arbejdsgruppe - teori og metode / de fire tilgange i det pædagogiske arbejde på Stevnstortet, som har haft fokus på en fremadrettet faglig udvikling på Stevnstortet. Det har medført at der i efteråret 2016 afholdes "2 stop op dage", som er pædagogiske temadage med fokus på:

- De faglige tilgange på Stevnstortet – begrebsafklaring ud fra kognitiv, ressourcefokuseret og anerkende pædagogik.
- Samarbejdsbaseret problemløsning (Jenny Bohr)
- Kerneopgaver (Anders Seneca)
- Indsigt og forståelse af mennesker med kognitive forstyrrelser.

Efter de pædagogiske temadage bliver der af ledelsen evalueret på forløbet, og der laves en strategi for den fremadrettede faglige udvikling på Stevnstortet.

4. Ansvarsforhold

- Det er ledelsens ansvar, at medarbejderne har de faglige kompetencer, som det kræver at arbejder på Stevnstortet, eller tilbydes videreuddannelse hvis det er nødvendigt.
- Det er medarbejdernes ansvar, at de efterlever Stevnstortets værdier.
- Det er ledelsens ansvar, at der løbende evalueres på den pædagogiske praksis.
- Det er afdelingslederens ansvar at der bliver afholdt MUS samtale med personalet.
- Det er afdelingslederens/kontaktpædagogerens ansvar, at der evalueres og drages læring af de unges mål/delmål.
- Der er personalets ansvar, at den aftalte faglige metode på den unge effektueres og dokumenteres.
- Det er ledelsens ansvar, at der tilbydes supervision til personalet.

- Det er ledelsens/Hvidbog's udvalgets ansvar, at Hvidbogen løbende revideres.
- Det er afdelingsleders ansvar, at nye medarbejder tilknyttes en mentor, og indgår i et introduktionsforløb hvor den pædagogiske praksis bliver gennemgået.
- Det er medarbejdernes ansvar at sige til, hvis de ikke føler sig fagligt rustet til de pædagogiske udfordringer.

5. Definitioner

- Hvidbog* – er en personalehåndbog der beskriver organisationens retningslinjer fro daglig praksis. Der er i Hvidbogen beskrevet forventet adfærd i givne situationer, forventet adfærd er forankret i Stevnsfortets visioner og værdisæt samt den pædagogiske praksis.
- MUS samtale/Medarbejderudviklingssamtale i Region Sjælland* - MUS koncept betyder, at alle medarbejdere skal deltage i en årlig udviklingssamtale med nærmeste leder. Konceptet består af et skema til forberedelse af samtalen og et skema til en aftale om en evt. udviklingsplan.
- Bosted* –Et elektronisk journal system, som benyttes til daglige observationer og indeholder oplysninger om behandlingsmål, medicin, kontaktoplysninger, pædagogiske metoder m.v.
- Supervision* - er en faglig lærings- og udviklingsmetode der skal understøtte faglig udvikling og øge kvaliteten i den praktiske professionsudøvelse. Supervision som metode bruges som faglig udviklingsmetode.
- Faglig tilgang* – er et fagligt eller teoretisk system, der udgør en ramme for, hvordan et arbejde skal udføres i kraft af et bestemt fokus og formål.
- Indsats* – beskriver operationelt, hvad og hvordan man gør for at opnå et mål/delmål.
- Metode* – er en faglig begrundelse/overvejelse for, hvorfor vi har valgt at bruge den/de valgte indsats(er). En metode er en struktureret måde at udføre en handling på, som er italesat og tilstrækkelig tydelig og konkret til at handlingen kan reproduceres.
- Mål* – Tilstand, der tilstræbes som resultat. Mål kan være vedligeholdelse, udvikling eller hensigtsmæssig afvikling. Siger meget om, hvor vi vil hen/hvad vi vil opnå.
- Plan* – udarbejdes lokalt til afklaring og beskrivelse af mål, delmål og indsats i forhold til den enkelte.
- Kontaktpædagog* – Hver anbragt ung har tilknyttet to kontaktpædagoger, disse har en særlig fokus på den unges udvikling på Stevnsfortet, samt udvidede opgaver i.f.t. at indsamle, bearbejde og videregive relevante informationer og observationer om den unge.
- Dokumentation* – er indsamlet datamateriale, der struktureres og registreres og derefter bruges til at bevise – hævder at bevise – et påstået forhold. Dokumentation skal endvidere forstås som relevant og videns baseret information, der er målrettet i forhold til modtageren.

6. Referencer

Hvidbog

MUS samtale/ medarbejderudviklingssamtale jfr. Region Sjælland.

7. Dokumentation

Bosted

Referat af P-møde

Oplæg til "Stop-op-dage"

Hvidbog

Mål/delmål i Bosted

Referat af elevmåder

Referater af MUS samtaler