

## **Påbud 6 Strategi og handleplan for sikring af, at borgerne er omgivet af medarbejdere med relevante kompetencer**

### **Strategi**

Centralt i ledelsesstrategien for at sikre, at medarbejderne har de relevante kompetencer er, at den enkelte medarbejder har den nødvendige kompetence for at kunne løfte sin kerneopgave.

Dette omsættes ved løbende dialoger i teamet omkring de faglige opgaver, gennem de årlige MUS/KUP samtaler og ikke mindst i forhold til den samlede uddannelsespolitik for Kobbeltusene, som årligt tages op i LU-regi.

Centralt er endvidere også den igangværende afdækning af kompetencer, og at udmøntningen heraf sker i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Samt at ledelsen understøtter, at faglig viden og kompetencer omsættes til faglig praksis.

Samlet set kan strategien sammenfattes således

- afdækning af kompetencer
- plan for kompetenceudvikling
- afvikling af kompetenceudvikling, herunder løbende faglig sparring ledelse-medarbejdere
- i LU-regi: fælles drøftelser af hvordan Kobbeltusene i fællesskab forpligter sig på omsætning hvor den enkeltes kompetencer kommer borgere og kolleger til gode

Der henvises generelt til de øvrige strategier og handleplaner, f.s.v.a angår rækken af tiltag med vægt på at styrke dialogen og samspillet mellem ledelse og medarbejdere, på at styrke den faglige tilgang og på at minimere personalegennemstrømningen i Kobbeltusene. Det gælder således særligt strategi og handleplaner for påbud 1, 2 og 5.

## Handleplan

Mål jf. påbud 6	Indsatser
<p>- medarbejderne kan redegøre for, hvordan de udnytter egne og andre faglige kompetencer samt de aftalte faglige tilgange og metoder på en måde, som er til gavn for borgerne</p> <p>- socialtilsynet gennem dokumentationen kan se, at der anvendes de relevante og aftalte faglige tilgange og metoder til den enkelte borger</p> <p>- de pårørende oplyser om tilstrækkelige og fagligt kompetente medarbejdere omkring borgerne.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Behov for kompetenceudvikling er under afdækning mhp. at vurdere behov for kompetenceudvikling, undervisning, kurser, sidemandsoplæring; Herefter iværksættes relevante tiltag.</li></ul> <p>I efteråret 2015 vil kompetenceudviklingen primært være centreret omkring læring i at kunne arbejde i selvadministrerende team, herunder de opgaver og ansvar som den enkelte medarbejder skal kunne forvalte i det konkrete team.</p> <p>Der suppleres relevant – og også på længere sigt – med relevant kompetenceudvikling efter behov, der f.eks. vil kunne omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Neruropædagogik</li><li>• Arbejdet med ældre udviklingshæmmede</li><li>• Grundlæggende viden inden for Autisme forståelse</li><li>• Forflytningsvejledere,</li><li>• Kostvejledere,</li><li>• Tegn Til Tale m.m.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Der henvises generelt til handleplan for påbud 2 for Kobbelhusenes arbejde med at styrke dokumentation og evaluering, og på i et samspil mellem ledelse og medarbejdere at arbejde med omsætning af viden og kompetencer i praksis.</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der afholdes et orienterende møde med de pårørende om strategi og handleplan for at sikre, at borgerne er omgivet af medarbejdere med relevante kompetencer <i>(der henvises også til handleplan jvf påbud 3, idet der også her omtales et møde med pårørende, og der naturligvis vil være tale om, at begge emner berøres på samme møde med pårørende.)</i></li></ul>