

## Udviklingsplan for bofællesskabet Holmelunden 2019-2020

Nærværende udviklingsplan giver et overblik over en række opmærksomhedspunkter, forskellige opgaver og aktiviteter, som skal implementeres i forbindelse med sammenlægning af plejekollektivet Holmelundsvej og bofællesskabet Holmelundsvej. Baggrunden for sammenlægningen skal findes i en politisk beslutning om reorganisering af det tidligere Voksenhandicapområde i 2017 og hvor man politisk ønskede mere nærledelse på de forskellige bofællesskaber.

Udviklingsplanen indeholder i alt 8 opmærksomhedspunkter som alle er væsentlige for Holmelundens samlede udvikling fremadrettet. Imidlertid har punkt 1 "kompetenceudvikling af medarbejderne" og punkt 5 "systematisk supervision af medarbejderne" særlig ledelsesmæssige bevågenhed aktuelt. Denne ledelsesmæssige bevågenhed skyldes ikke mindst et presserende behov for opkvalificering af medarbejderkompetencer i forhold til Holmelundens fremtidige målgruppe. Denne målgruppe er borgere med udviklingshæmning, fysisk funktionsnedsættelse, anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse, psykiske sygdomme, medført eller erhvervet hjerneskade og/eller sociale udfordringer.

Opmærksomhedspunkt	Hvad gør vi?	Ansvar	Tidsplan
<b>1. Kompetenceudvikling af medarbejdere for at sikre kvaliteten i tilbuddet</b>	<p>Dialog med HR/Jura omkring omplacering af sundhedsfaglige medarbejdere andre steder i kommunen og rekruttering af nyt pædagogisk uddannet personale</p> <p>Fælles uddannelse af medarbejdere indenfor det neuro pædagogiske felt. Medarbejderne vil deltage i kursus i neuro pædagogik i mindre grupper.</p>	<p>Ledelsen i samarbejde med HR, FOA</p> <p>Faglig leder</p>	<p>Opstart 3. kvartal 2019</p> <p>Start 1. kvartal 2020 Det forventes at alle medarbejdere har været på kursus inden udgangen af 2020.</p>
<b>2. Beskæftigelse/aktivering</b>	<p>Flere af Holmelundens borgere er uden beskæftigelses- og aktivitetstilbud. Der samarbejdes med myndighed i forhold til at finde relevante tilbud til borgerne. Derudover vil der fremadrettet arbejdes målrettet med motivation af borgerne i forhold til et dagtilbud. Ved indskrivning af nye beboere i</p>	<p>Ledelse, hjemmevejledere og myndighed</p>	<p>Opstart 2. kvartal 2019. forventes at være i proces i 2020 i forbindelse med udarbejdelse af VUM</p>

	bofællesskabet vil der være fokus på, at borgeren har et beskæftigelsestilbud.		
<b>3. UTH og magtanvendelse</b>	<p>Der er igangsat en arbejdsprocedure der indeholder en systematisk opsamling og dokumentation af UTH.</p> <p>Der udarbejdes fælles retningslinjer for magtanvendelse for alle bosteder i Hvidovre kommune.</p>	<p>Ledelse</p> <p>Der er ansat en risikomanager i kommunen medio 2019.</p> <p>Dette arbejde faciliteres af udviklingskonsulent fra HAP. Derudover vil der være oplæg fra faglig leder omkring magtanvendelse – med fokus på den nye lovgivning på området</p>	<p>Opstart 3. kvartal 2019</p> <p>Opstart 3. kvartal 2019</p>
<b>4. Fagsystem og dokumentation</b>	Der implementeres et nyt fagsystem som er fælles for begge fløje på Holmelunden. Dette system skal dels kvalitetssikre dokumentationen yderligere i forhold til borgerrelaterede indsatser, dels optimere samarbejdet mellem myndighed og udfører.	<p>Ledelse, superbruger, medarbejdere.</p> <p>NB. Der er afsat øremærkede ressourcer i forbindelse med implementeringen af fagsystemet.</p> <p>Medarbejdere deltager i kursusdage.</p> <p>Der vil i arbejdstidsplanlægningen være planlagt tid til dokumentation samt mulighed for faglig sparring fra ledelsen samt fra superbrugerne.</p>	Opstart 4. kvartal 2019
<b>5. Systematisk supervision af medarbejderne</b>	Der implementeres fast supervision hver 2. måned for at opkvalificere medarbejderne i det borgerrelaterede arbejde og for at sikre kvaliteten generelt i tilbuddet.	Ledelse og ekstern konsulent	Opstart 1. kvartal 2020
<b>6. Re-visitering af ydelser og indsatsmål</b>	Myndighed i kommunen skal sikre, at alle borgere i bofællesskabet udredes gennem VUM	Ledelse arbejder tæt sammen med myndighed for at sikre, at alle borgere udredes og at der fremadrettet arbejdes med mål og delmål	Opstart 2. kvartal 2019. Forventes afsluttet ultimo 2019
<b>7. Personalefaciliteter</b>	Kontorfaciliteter indrettes i bedre og nye rammer. Der er indrettet kontor i	Ledelse	3.Opstart 3. kvartal 2019

	lejlighed i bofællesskabet, hvor der er lavet arbejdsstationer til dokumentation		
<b>8. Arbejdstidsplaner</b>	Arbejdstidsplaner og mødetider er ændret således at disse imødekommer borgernes behov for støtte – både dag, aften og nat.	Ledelse	2. kvartal 2019 (udført)

Der arbejdes i Hvidovre kommune med implementeringen af et nyt medarbejder-og ledelsesgrundlag, som kaldes "Hvidovrevejen". Hvidovrevejen danner baggrund for en bedre og mere robust organisation, med tydelige forventninger til medarbejderne, fokus på drift og resultater og ikke mindst skabelsen af mere velfærd til borgerne.