

Årsrapport 2022

platangårdens ungdomscenter



Udarbejdet af

Uwe Schmacke & Charlotte Ishøy

Indhold

[Indledning 2](#_Toc63778649)

[De unge i tal 4](#_Toc63778650)

[Økonomi 10](#_Toc63778651)

[Personale 11](#_Toc63778652)

[Udviklingsarbejde 15](#_Toc63778653)

[Tilsyn og kvalitetsovervågning 20](#_Toc63778655)

[Kompetenceudvikling 22](#_Toc63778656)

[Arbejdsmiljø 26](#_Toc63778657)

[Markedsføring 28](#_Toc63778658)

[Platangårdens mål og prioriterede indsatser for 2023 29](#_Toc63778659)

# Indledning

Kære læser

Årsrapporten 2022 er i lighed med tidligere års rapporter et view over udvalgte aktiviteter samt en redegørelser for belægningen og økonomien. Den indeholder desuden statistiske og demografiske oplysninger om de unge og om personalet, herunder også elever og studerende. Årsrapporten er afrundet med et blik ind i 2023 via beskrivelse af de prioriterede indsatser.

Udover, at Covid-pandemien slap sit tag i løbet af 2022 og tillod os at vende tilbage til normale tilstande, har især to temaer fyldt i 2022.

Det ene er Platangårdens 50-års jubilæum. Et jubilæum giver anledning til tilbageblik og eftertanke, men også til at markere sig i nutiden. Det historiske tilbageblik og det halvtredsårige liv Platangården hviler på i dag, kan læses i jubilæumsskriftet, der blev udgivet umiddelbart op til jubilæumsdagen. Metodekataloget, som kom samtidig, giver et vældig godt billede af nutiden og den nære fremtid. Det var vores ønske med metodekataloget, at det vil blive brugt både internt i forbindelse med kompetenceudvikling af både nye og gamle medarbejdere og at det i dagligdagen vil blive brugt som opslagsværk. Man må sige, at der har været rift om udgivelsen såvel internt som eksternt, i en sådan grad, at vi har været nødt til at få trykt endnu 200 eksemplarer.

Platangårdens jubilæum blev fejret med en spændende faglig eftermiddag for medarbejderne, efterfulgt af et brag af en sommerfest med de unge og deres netværk. Det blev en rigtig sjov og uhøjtidelig dag for alle, en dag vi vil huske fremover.

Det andet tema, der kom til at fylde i 2022 var belægningsmæssige problemer i slutningen af året. Faktisk endte året med kun 2/3 belægning på døgnpladserne. Vi oplevede, at henvisningerne fra kommunerne nærmest gik i stå, hvilket er et problem, når man har et tilbud med en høj omsætning. Der er ingen enkeltstående forklaring på den manglende henvisning, men det kan nok bedst forklares med strukturelle forandringer, der ligger uden for PUC.

Det er mange år siden, at Platangården sidst har haft belægningsproblemer på døgnpladserne, og vi kan ikke andet end tro, at der er tale om et forbigående fænomen.

Men en så voldsom underbelægning påvirker økonomien og vi har da også her i begyndelsen af det nye år måttet ty til organisationstilpasninger i et forsøg på at redde økonomien. Organisationstilpasninger betyder, at organisationen skal sige farvel til medarbejdere som er velkvalificerede og meget kompetente og i høj grad bidrager til at skabe kvalitet. Arbejdsmarkedet efterspørger velkvalificeret pædagogisk personale, så Platangården får næppe medarbejdere retur, når vi igen forhåbentlig har fuld belægning og økonomisk mulighed for at betale dem deres løn. Vi vil komme til at starte forfra med nye medarbejdere, der skal kompetenceudvikles og opkvalificeres – og det vil i hvert fald for en periode gå ud over kvaliteten. I en tid, hvor der er stort fokus på at levere kvalitet på det specialiserede socialområde, er det næsten ikke til at holde ud at tænke på, at strukturelle ændringer fx i de kommunale økonomier, får betydning for kvaliteten af indsatsen på det specialiserede socialområde. Det er det tydelige resultat af at skulle fungere på rene markedsvilkår.

Afslutningsvis skal det nævnes, at 2022 også var året, hvor den nye undervisningsbygning og de 4 nye lejligheder blev taget i brug. Selvom byggeri altid er bøvlet og selvom der har været nogle ”børnesygdomme”, er resultatet blevet rigtig godt og velfungerende.

Jeg håber, at du vil tage dig tid til at bladre lidt i rapporten og få et blik ind i noget af det, der har kendetegnet 2022 på Platangården.

De bedste hilsner og god fornøjelse.

Charlotte Ishøy



# De unge i tal

Platangården har i 2022 haft indskrevet 45 unge på i alt 60 pladser. I forhold til 2021 viser tallene en tilbagegang i indskrivninger i forhold til Døgnafdelingen og en tilvækst i både Individuelle Tilbud og Intern Undervisning.

I alt er 15 unge indskrevet i løbet af året, hvilket er 6 færre end i 2021.

BELÆGNINGEN

Platangårdens belægning i 2022 viser nogle markante variationer set i forhold til belægningen i 2021. For Døgnafdelingens vedkommende er der tale om en tilbagegang i indskrivninger på 8,1%. Det er altid vanskeligt at gennemskue årsagen til udsving i kommunernes henvisningsmønster, men det kunne skyldes en afmatning i kølvandet på den stigende inflation og de generelle negative konjunkturelle forventninger, som fulgte i kølvandet af konflikten i Ukraine.

Belægningen i Intern Undervisning er steget med 9,1% i forhold til 2021. Vi ser den øgede efterspørgsel af tilbuddet som et resultat af tilbuddets øgede fokus på fagfaglig læring og den fastere struktur. Der er tale om faglige opkvalificering af såvel tilbuddets [koncept](http://www.platangaarden.dk/undervisning/stu/maal-for-uddannelsen/) med konkrete læringsmål, som er særligt tilpasset målgruppens behov, og også ansættelse af 2 lærere. Desuden har en tæt dialog og et udvidet samarbejde med Vordingborg Kommune, som er hovedaftager af tilbuddet, antagelig også haft betydning.

Ligeledes er indskrivninger i Individuelle Tilbud tilsyneladende steget med 11,9% set i forhold til 2021. Det er dog ikke muligt at sammenligne tallene fra år til år, fordi pladstallet har ændret sig fra 10 til 7, som følge af overgangen fra forskellige eksterne lejemål til de nybyggede lejligheder på hovedmatriklen. Ses der alene på antallet af belægningsdage, er belægningen dalet i forhold til 2021: 3030 dage til 2747 dage. Dertil kommer, at der er leveret betydelig flere timer til de enkelte borgere i 2021. Individuelle Tilbud anvendes i høj grad som udslusning fra Døgnafdelingen. Således kommer alle nyindskrevne i tilbuddet bortset fra en enkelt ung fra et ophold i Døgnafdelingen.

Henvendelsesmønstret har været lidt svingende i årets løb. En mindre underbelægning i Døgnafdelingen i starten af året stabiliserede sig i løbet af sommeren, men faldt igen i løbet af efteråret/vinteren. Underbelægningen i Døgnafdelingen skyldes, at flere unge planmæssigt blev udskrevet i løbet af året og at Platangården i løbet af hele året kunne konstatere en aftagende efterspørgsel på døgnområdet. Derudover var der flere henvendelser, som blev vurderet til at ligge uden for Platangårdens målgruppe.

Af fig.1 fremgår belægningsprocenten på de 19 rammeaftalte døgnpladser, på de 7 (+1) særforanstaltningspladser Platangården er godkendt til og på de 12 individuelt tilrettelagte pladser i Intern Undervisning. Under Individuelle tilbud er medtaget støtte givet i eget hjem. § 85 tilbud og tillægsydelser er ikke medtaget i diagrammet.

ANBRINGELSESLÆNGDE

Længden af de enkelte anbringelser er meget varieret. Nogle unge er kun på Platangården i nogle uger, fordi de er blevet anbragt akut og skal videre til en måske mere egnet placering, mens andre unge er anbragt på Platangården i flere år. Nogle unge kommer til Døgnafdelingen som unge teenagere og flytter først, når de som godt 18-årig kan klare sig selv eller med minimal støtte.

Anbringelseslængden er ikke umiddelbart at sammenligne fra år til år, idet udskrivning af en ung med en lang anbringelse på Platangården bag sig vil påvirke tallene. Tidligere år var der en mere markant forskel på anbringelseslængden i Døgn og i de Individuelle Tilbud, men det ser vi ikke længere. Det skyldes formodentlig en ændring i kommunernes brug af de Individuelle Tilbud, således at de i højere grad bliver brugt som en slag overgang fra døgntilbud til et mere selvstændigt liv – og i mindre grad til meget langvarige indsatser.

Tallet for Intern Undervisning spænder fra enkelte unge, der er indskrevet i STU eller særligt tilrettelagt undervisnings eller arbejdsoptræningstilbud i flere år til undervisningspligtige unge, der er indskrevet i Intern Undervisning i få uger medens et undervisningstilbud bliver iværksat via PPR.

I forhold til 2021 er det samlet set alligevel bemærkelsesværdigt, at den gennemsnitlige anbringelseslængde i alle 3 tilbud er faldet markant. Således faldt anbringelseslængden i Døgnafdelingen fra 18 til 12,7 måneder, i Individuelle Tilbud fra 21,5 til 15,6 måneder og i Intern Undervisning fra 15,9 til 12,7 måneder. Hovedårsagen er som nævnt, at unge, der har været indskrevet igennem en del år, er blevet udskrevet, blandt andet fordi de har overskredet alderskriteriet i målgruppedefinitionen.

Fig. 2 viser det gennemsnitlige antal måneder for anbringelser i de forskellige indsatser. Individuelle døgntilbud dækker over såvel § 107 som § 85 og Intern Undervisning over såvel individuelle undervisningstilbud, STU, Beskyttet Beskæftigelse og Samvær og Aktivitet. Det, som illustrationen ikke viser, er når unge i deres indskrivning på Platangården har været indskrevet i forskellige tilbudstyper i forlængelse af hinanden - typisk fra en døgnplads til et individuelt tilbud eller omvendt.

ALDER OG KØN

Gennemsnitsalderen for samtlige indskrevne unge (uden at skele til indskrivningslængden) var i 2022 godt 18 år. Aldersfordelingen i 2022 følger tendensen fra de foregående år, nemlig at de unge, som indskrives på Platangården, bliver yngre, men det svinger en smule fra år til år. Der er ingen markante bevægelser i forhold til 2021.

Fig. 3

Tendensen af en stadig yngre målgruppe afspejler sig også i nedenfor stående graf, som viser alderen på indskrivningstidspunktet.

Fig. 4

Mens aldersfordelingen viser nogle tydelige forandringstendenser i retning af en stadig yngre målgruppe, tegner kønsfordelingen blandt de indskrevne unge et uændret billede, som har været konstant gennem de seneste år, men en markant overvægt af piger/unge kvinder. I forhold til 2021 steg andelen af piger/unge kvinder fra 80% til 86% i 2022.

Fig. 5

KOMMUNER

Platangården har også i 2022 haft unge indskrevet fra en lang række kommuner både inden for og uden for Region Sjælland.

I alt 21 forskellige kommuner har haft tilsammen 45 unge indskrevet i et eller flere tilbud i 2022. 21 af de unge kommer fra kommuner i Region Sjælland, hvor især Lolland og Vordingborg Kommuner har brugt flere af Platangårdens tilbud. 11 ud af de 45 pladser er brugt af kommuner, som ligger uden for Region Sjælland.

Fig.6

VISITATION

Platangårdens visitation har i 2022 løbende haft henvendelser fra kommunerne med forespørgsel på indsats til unge. En del henvendelser er løse forespørgsler på anonymiserede unge, men i 60 tilfælde afgav Platangården en vurdering på henvendelse (se Fig. 7), hvilket er 7 flere end året før. Ud af de 60 henvendelser førte de 15 til indskrivning i et eller flere af Platangårdens tilbud. Disse indskrivninger kan dække over flere samtidige indskrivninger – typisk et døgntilbud og et undervisningstilbud. Visitationssager af allerede indskrevne unge er ikke medtaget, ligesom henvendelser i 2022, som medførte indskrivning i 2023 ej heller er talt med.

Platangården får også henvendelser fra kommuner uden for Region Sjælland. Således kom 25 af de 60 henvendelser fra kommuner uden for Region Sjælland.

Fig. 7

I 45 tilfælde førte kommunens henvendelse ikke til en indskrivning. I nogle tilfælde vurderede Platangårdens visitation, at den unge ikke var indenfor Platangårdens målgruppe. I et par tilfælde har visitationen i stedet foreslået kommunen at henvende sig til et andet regionalt tilbud. I nogle tilfælde ønsker den unge eller den unges forældre ikke tilbuddet på Platangården, typisk med henvisning til, at det er for langt væk. Sidst, men ikke mindst indhenter kommunerne ofte flere tilbud i forbindelse med en anbringelse og økonomi bliver ikke sjældent nævnt som et vigtigt parameter for valg af tilbud.

VISO

Platangården har været VISO-leverandør siden VISO blev etableret i 2014, men i år sluttede aftalen med VISO. Platangården blev ikke valgt da der var budrunde og de sidste sager blev afsluttet inden årets udgang. Det er selvfølgeligt ærgerligt, fordi vores konsulenter havde så meget at byde ind med i forhold til udredning og rådgivning på det specialiserede område – og de har da også altid fået endog særdeles gode tilbagemeldinger på de opgaver de har løst.

Derudover har VISO-arbejdet også styrket Platangårdens egen faglighed og det at være VISO-leverandør, har i sig selv været en form for akkreditering. Dertil kommer det økonomiske aspekt.

Platangården overvejer at anvende sin VISO-kompetencer til at udvikle og udbyde egne udrednings-, rådgivnings- og sparrigsforløb til kommuner og opholdssteder i forhold til eksempelvis spiseforstyrrelser og selvskade.

Økonomi

Ved årsrapportens færdiggørelse er Platangårdens regnskab for 2022 afsluttet, men endnu ikke godkendt af Regionsrådet.

Regnskabet viser som forventet, at Platangården i 2022 havde et lille mindre forbrug der ligger inden for de 3%, som er grænsen for det acceptable regnskabsresultat.

Den samlede bevilling ved årets afslutning lød på 25.090.084,- kr. Der har i 2022 været underbelægning på takstpladser i døgn, så der kommer en efterregulering på godt 800.000,-.

Den indtægtsdækkede virksomhed har i 2022 bidraget med lige knap 13,1 millioner kr., hvoraf godt 480.000 kr. kommer fra VISO-opgaver. Platangården er fra 1.4.2022 ikke længere VISO-leverandør, hvorfor indtægten har været dalende i takt med, at de tilbageværende sager er afsluttet. Samlet set betyder regnskabsresultat, at Platangården får en lille positiv overførsel til 2023.

Platangårdens samlede ramme skal forstås som summen af den regulerede bevilling plus den indtægtsdækkede virksomhed. I 2022 var denne samlede ramme 37,3 millioner kr. Dette ligger en smule lavere end 2021, hvilket hovedsageligt skyldes den lidt lavere indtægt fra VISO.

# Personale

PERSONALESAMMENSÆTNING

Platangården har i 2022 haft ansatte svarende til knap 60 årsværk. Medtaget i dette er også tidsbegrænsede ansatte og timelønnede. De timelønnede og de fastansattes merarbejde udgør 5,7 årsværk. Studerende, elever og praktikanter er ikke medregnet.

I forhold til 2021 er antallet af fuldtidsansatte medarbejdere faldet med ca. 3 årsværk og 0,9 årsværk ift. timelønnede medarbejdere. Det skyldes primært en nedgang i den indtægtsdækkede virksomhed herunder også i VISO.

Fig. 8

Relationsmedarbejderne udgør 47,2 fuldtidsmedarbejdere, hvilket svarer til 78,6 % af alle ansatte. Den sidste del udgøres af ledelse og stabsfunktioner – herunder udviklingskonsulent, administration og servicepersonale.

Som specialiseret socialt tilbud betjener Platangården sig stort set udelukkende af faguddannet personale. For det pædagogiske personale drejer det sig om pædagoger og pædagogiske assistenter. For det sundhedsfaglige personale af sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, plejere og social- og sundhedshjælpere. Platangården har fra tid til anden uuddannede timelønnede vikarer, som har erfaring fra området. Ofte er der tale om tidligere SSA-elever eller pædagogstuderende som efter afsluttet praktik på Platangården tilknyttes som timelønnet vikar. Platangården bruger kun i meget begrænset omfang eksterne vikarer.

Platangårdens personalesammensætning spænder ikke alene vidt i forhold til faglighed, men også i forhold til alder. Platangårdens ældste medarbejder er 66 år, mens I den anden ende af aldersspektret er de studerende og elever, hvoraf nogle er i begyndelsen af 20’erne. Den største andel af medarbejdere ligger i aldersgruppen 20-49 år.

Kønsfordelingen er ikke lige, men afspejler formodentligt, hvordan det generelt ser ud på Socialområdet. Som det ses af nedenstående, er 26 % af de ansatte mænd, hvilket er 0,8% mere end i 2021.

Fig. 9

PERSONALEGENNEMSTRØMNING

Platangårdens fleksible organisering, som understøttes af den kontinuerlige tværgående kompetenceudvikling og den tværgående supervision gør, at medarbejdere uden problemer kan flyttes til nye opgaver i nye teams. Dette, at der ikke skal afskediges og ansættes, når Platangårdens opgaver skifter karakter, har en positiv indflydelse på personalegennemstrømningen.

Det er vores erfaring, at vi for de store faggruppers (pædagogers og SSA’ers) vedkommende er i stand til at omplacere til nye opgaver, når opgaver forsvinder og erstattes af andre.

Fig. 10 Personalegennemstrømning var i 2022 på 10,9% (antal genbesatte stillinger ud af antal fastansatte ved årets start). Grafen medtager ikke timelønnede, studerende og elever

Som det ses af ovenstående har 55 af Platangårdens medarbejdere været ansat hele året.

12 ansatte i faste eller tidsbegrænsede stillinger er ophørt i løbet af 2022. Det er på niveau med året før. 3 fratrædelse er en følge af uansøgt afsked, mens de øvrige 9 fordeler sig med fratrædelse pga. andet arbejde (7) og udløb af tidsbegrænset ansættelse (2).

Antallet af nye ansættelser (6) er forsat lavt, hvilket dels afspejler, at den fleksible organisering fungerer og at vi dermed er i stand til at flytte medarbejderressourcerne derhen, hvor opgaverne er, men det afspejler også, at henvisning af unge til meget ressourcetunge individuelle tilbud samt brugen af tillægsydelser har været lav.

Platangården har i 2022 haft timelønnede vikarer og merarbejde (fastansatte på nedsat tid, der tager merarbejde) svarende til knap 5,7 årsværk. Dette er 0,9 årsværk mindre, end året før. Der er igen i år kun i meget begrænset omfang anvendt eksterne vikarbureauer.

Det er værd at bemærke, at Platangården trods en del Covid relateret fravær ikke har haft en stigning i sygefraværet og dermed heller ikke i vikarforbruget i den anledning. Samlet set lå sygefraværet i 2022 5,17%, hvilket er lavere end foregående år.

Der er fortsat en tendens til, at medarbejdere, der er startet som timelønnede, senere søger tidsbegrænsede eller faste stillinger. Blandt de timelønnede er en del pædagogstuderende og SSA-elever, som har været i praktik på Platangården og som er ved at afslutte eller har afsluttet deres uddannelse.

ELEVER OG STUDERENDE

Platangården har tradition for at have elever og studerende. Vi betragter det dels som vores opgave at være med til at uddanne nye faglærte indenfor de fag, vi repræsenterer, men vi betragter også det at have studerende som et nødvendigt input i forhold til udvikling af vores faglighed. Vi anser samtidig samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne som vigtig i forhold til at få en stemme ind i udvikling af fagområderne. Det kan nævnes, at Platangårdens ledelse siden efteråret 2020 har haft et samarbejde med Absalon på flere forskellige niveauer, både i forhold til pædagoguddannelsen, men også med udvikling af diplommoduler.

Elever og studerende er i høj grad også vores nye kommende kolleger på det specialiserede socialområde og vi har en stor interesse i at være med til understøtte deres faglige kunnen og forberede dem på ansættelse i det specialiserede socialområde.

Det høje antal elever og studerende betyder, at Platangården i høj grad er selvrekrutterende jf. ovenstående.

Platangården har i 2022 haft i alt 31 elever og studerende, hvilket er 3 flere end året før. Dette skyldes stigning i antallet af SSA-elever pga. omlægning af deres praktikforløb. Nedenstående figur viser antal og fordeling mellem uddannelser.

Fig. 11

# Udviklingsarbejde

Udviklingsarbejdet har også i 2022 bestået af projekter, som var en del af driftsaftalen samt planlagte interne udviklingstiltag.

## forbedringsarbejde

**INTERNE UDVIKLINGSTILTAG**

I 2022 har Platangården arbejdet med 4 forbedringsprojekter udsprunget af strategiarbejdet og de der tilknyttede mål i Driftsaftalen. 2 projekter havde ”indflydelse på eget liv” som det overordnede tema og tog afsæt i hhv. inddragelse af de unges perspektiver i forbindelse med afholdelse af teammøderne og i forbindelse med udarbejdelsen og den løbende opfølgning af tryghedsaftaler (tryghedsplaner). Målet for begge projekter var at de unge har deltaget og bidraget med deres perspektiv (eller er hørt på anden måde) i 95% af alle afholdte teammøder og i forbindelse med udarbejdelsen af tryghedsplaner.

De 2 øvrige projekter fra Driftsaftalen knytter sig til arbejdsmiljøområdet og er udsprunget af APV.

Dertil kommer et forbedringsprojekt på sundhedsområdet, som er udsprunget af Platangårdens øgede fokus på korrekt dokumentation i det nye Sensum One sundhedsmodul.

**Indflydelse på eget liv – teammøder**

Monitorering af projektet vedr. teammøder viste, at alle de indskrevne unge havde deltaget i teammøderne og meget aktiv bidraget med deres egne perspektiver og forslag ift. arbejdet med de respektive mål og delmål.

Monitoreringerne viste dog også et forbedringspotentiale i forhold til kravet om afholdelse af teammøderne med 6-8 ugers mellemrum. I de fleste tilfælde skyldes det, at teammødet ikke blev afholdt, fordi den unge var indlagt i psykiatrien eller opholdt sig hos sine pårørende i en periode. I andre tilfælde blev teammøderne aflyst på grund af sygdom hos personalet. I de nævnte tilfælde manglede der dog ofte et kort notat om, hvorfor teammødet ikke blev afholdt, og det blev besluttet, at disse notater fremover altid udarbejdes ved aflyste møder.

En anden udfordring var en noget uensartet praksis for at dokumentere teammødereferater, som gjorde det vanskeligt at finde teammødereferater i Sensum. Der blev derfor oprettet en særlig mappe for teammødereferater i Sensum, hvor teammødereferater og notater om aflyste teamøder fremover arkiveres.

**Indflydelse på eget liv – tryghedsplaner**

I forhold til projektet om tryghedsplaner blev der gennemført 2 monitoreringer i 2022. Den første monitering viste, at der var udarbejdet tryghedsplaner for alle unge i det udvalgte team, og at tryghedsaftalen blev udarbejdet i 5 ud af 6 tilfælde i samarbejdet med den unge.

Den anden monitorering, som blev udført 3 måneder senere viste, at kun 2 ud af 6 tryghedsaftaler var revurderet i overensstemmelse med det retningsgivende dokument. De 2, der var revurderet inden for tidsrammen, blev revurderet med inddragelse af den unge.

Forbedringsteamet drøftede efterfølgende årsagen til den manglende revurdering indenfor det fastlagte interval. Ud over en periodisk travlhed, som kan medføre en nedprioritering af opgaven, var hovedproblemet, at udarbejdelse og revurdering af tryghedsplaner skal løses på selve teammødet. De unges deltagelse på teammøderne er ofte afhængige af dagsformen og for flere unge er teammøders form vanskeligt at håndtere, hvorfor de enten melder helt fra eller ikke magter at deltage i hele mødet.

Forbedringsteamet besluttede derfor, at revurdering (og udarbejdelse af tryghedsplaner) tages helt ud af teammøderne og i stedet foregår i samarbejde mellem den unge og relationsmedarbejderne på samme måde, som der laves velværdsteknologiscreening. Tryghedsaftalerne uploades efterfølgende af teamets socialrådgiver, som i travle perioder kan støttes af en administrativ medarbejder.

**Arbejdsmiljø**

Platangårdens 3. og 4. forbedringsprojekt tog afsæt i driftsaftalens krav om, at Platangården i 2002 skulle arbejde med 2 forbedringsprojekter i forhold til arbejdsmiljøet. De to projekter, som blev valgt, tog afsæt i den dialogiske APV.

Det første forbedringsprojekt udsprang af et ønske om at fremme kendskabet til hinanden på tværs af afdelinger og funktioner, og med afsæt i dette ønske blev der afholdt en medarbejderdag, som var arrangeret af kollegaerne fra Sydhuset. Dagens program bestod af samarbejdsøvelser i mindre grupper, som var sammensat på tværs af afdelinger og funktioner samt fælles spisning og dans.

Det andet forbedringsprojekt udsprang af et ønske fra Serviceteamet, som før var organisatorisk fordelt på flere afdelinger og ledere, om at blive sammenlagt i et team under én leder. Ønsket blev imødekommet.

**Sundhedsdokumentation**

Det sidste forbedringsprojekt havde fokus på sundhedsdokumentation og faldt i 3 trin. I projektets første trin blev de sundhedsfaglige medarbejdere præsenteret for og oplært i det nye sundhedsmodul i Sensum One, som både er meget omfattende og forholdsvis kompleks.

I projektets andet trin blev der gennemført monitoreringer af arbejdet med sundhedsscreninger, som skulle leve op til følgende kvalitetskrav:

* At screeningen er påbegyndt indenfor 48 timer efter indskrivningen og færdiggjort indenfor 14 dage efter indskrivning i PUC.
* At den unge/borgeren og/eller den unges pårørende har givet samtykke til screeningen og at samtykkeerklæringen er dokumenteret i mappen ”Dokumenter/samtykkeerklæringer”.
* At screeningen er lavet i samarbejde med den unge/borgeren og, hvis dette ikke er muligt, er det dokumenteret.
* At samtlige 12 punkter er gennemgået og udfyldt.
* At der er oprettet mål og delmål.
* At der er afsat en evalueringsdato.
* At skemaet, såfremt det er relevant, er udfyldt med henvisning til dokumentation (fx delmål, medicinkort, diagnoser).
* At screeninger ikke er ældre end 1 år. (Skal revideres efter seneste 1 år)

Monitoreringer viste overordnet meget fine resultater. Alle sundhedsscreninger blev påbegyndt inden for 48 timer efter indskrivning og færdiggjort indenfor 14 dage efter indskrivning. Screeninger var i alle tilfælde udarbejdet i samarbejde med den unge. Alle 12 punkter blev gennemgået og udfyldt, evalueringsdatoen fremgik og ingen screening var ældre end 1 år. Der var nogle få udfordringer i forhold til at indhente enkelte samtykkeerklæringer, oprettelse af enkelte delmål og henvisninger til dokumentation, men i forhold til projektets omfang og kompleksitet var det et imponerende flot resultat.

Projektets tredje trin har fokus på den løbende dokumentations kvalitative aspekter. Til dette formål har Platangårdens 2 medicinansvarlige medarbejdere, som også er de centrale nøglemedarbejdere i forbedringsprojektet, oprettet et mødeforum, hvor kollegaer kan få konkret og praktisk sparring i forhold til alle spørgsmål vedrørende sundhedsdokumentation.

Projektet fortsættes i 2023.

**Styrket samarbejde med psykiatrien og politiet**

I 2022 har Platangårdens ledelse videreført og intensiveret samarbejdet med centrale eksterne aktører, navnlig med psykiatrien og politiet. Der blev der afholdt en række gensidige besøg, som havde til formål at blive klogere på hinandens rammevilkår, metoder, arbejdsgange, lovgivningen etc.

Møderne har bl.a. bidraget til et forbedret kendskab til hinanden, nuanceret forkerte forforståelser og forbedret samarbejdet mærkbart – til gavn for de unge. Desuden har centerchef og souschef fået nogle faste kontaktpersoner hos hhv. psykiatrien og politiet, som gør det meget nemmere at løse akut opståede udfordringer og vanskeligheder.

**LKT – Nedbringelse af tvang i psykiatrien**

3 medarbejdere (1 socialrådgiver, 2 teamkoordinatorer) fra Platangården har siden november 2021 deltaget i et flerårigt tværregionalt projekt, som har til formål at nedbringe tvang i børne- og ungepsykiatrien (fx tvangsindlæggelser, tvangsmedicinering) gennem et styrket tværsektorielt samarbejde med patienten i centrum.

Målgruppen for LKT-projektet er unge under 18 år og helt ned til 12 år, som enten er anbragt på døgntilbud eller som tidligere har været udsat for tvang eller magtanvendelser i henhold til Psykiatri- eller Forældreansvarsloven. Derudover omfatter målgruppen unge i samme aldersgruppe, hvor relevante indsatser enten ikke fører til en forbedring eller til en forværring af den unges situation samt unge med sværere psykiske udfordringer, herunder svære former for selvskade og selvmordsadfærd.

Arbejdet foregår i et forbedringsteam, som er dannet på hhv. Platangården og 2 psykiatriske afdelinger i Roskilde (U1 og Bakkehuset). Teamet arbejder med tiltag til nedbringelse af tvang i psykiatrien og magtanvendelser på Platangården.

Projektet har nu været i gang i godt et år, og en af Platangårdens repræsentanter fortæller, at det generelt har været positivt at skabe fælles viden om og forståelse for de deltagende sektorers respektive rammebetingelser, tilgange og metoder. På den anden side har projektet været udfordret af, at der i perioden kun har været ganske få ”fælles” unge, hvilket har gjort det vanskeligt at drage erfaringer i praksis.

# Tilsyn og Kvalitetsovervågning

DRIFTSORIENTERET TILSYN

Genstand for Socialtilsynets tilsynsbesøg i 2022 var Platangårdens dagtilbud, døgnafdelinger og projektorganisation individuelle tilbud. Fokusområderne for tilsynsbesøget var kvalitetstemaerne: Målgruppe, metoder og resultater, Organisation og ledelse, Kompetencer samt Fysiske rammer.

[Tilsynsrapporten](http://www.platangaarden.dk/media/3261/driftsorienteret-tilsyn-2022.pdf) viser, at Platangården indenfor 2 kvalitetstemaer kunne opretholde den positive vurdering (Uddannelse og beskæftigelse, Sundhed og trivsel) og opnå en bedre vurdering end året før i forhold til 4 kvalitetstemaer (Selvstændighed og relationer, Målgruppe, metoder og resultater, Kompetencer og Fysiske rammer).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **GENNEMSNITLIG VURDERING AF KVALITETSTEMAERNE** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE | 3,8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| SELVSTÆNDIGHED OG RELATIONER | 3,7 | 4 | 4 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,8 |
| MÅLGRUPPE, METODER OG RESULTATER | 4,7 | 4,8 | 5 | 5 | 4,8 | 4,8 | 5 |
| SUNDHED OG TRIVSEL |  | 4,8 | 4,8 | 4,6 | 4,92 | 4,9 | 4,9 |
| ORGANISATION OG LEDELSE | 4,4 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,85 | 4,9 | 4,5 |
| KOMPETENCER | 4 | 4,5 | 5 | 5 | 4,5 | 4,0 | 4,5 |
| FYSISKE RAMMER | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 5 | 4,3 | 4,7 | 5 |

Kun i forhold til kvalitetstemaet Organisation og ledelse opnående Platangården en mindre god (om end stadig fint) vurdering end det foregående år. Her hæftede Socialtilsynet sig særligt ved en for stor personalegennemstrømning. Den forholdsvis store personalegennemstrømning, som Platangården indberettede til Socialtilsyn Øst indeholdt desværre en regnefejl, som var årsagen til den usædvanlig høje tal. Der er gjort opmærksom på fejlen i høringssvar, men det var ikke muligt at ændre vurdering.

KVALITETSOVERVÅGNING REGION SJÆLLAND

I august måned afholdt Socialafdelingen en audit med fokus på risikovurderinger. Auditten gav hverken anledning til opmærksomhedspunkter eller behov for opfølgende indsatser.

# 

# Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling på Platangården følger Platangårdens politik for kompetenceudvikling, som består af 3 overordnede områder:

1. **Metodeunderstøttende kompetenceudvikling** (systemisk og narrativ teori og metode i form af supervision, temaeftermiddage, workshops og Uddannelseskarrusellen)

2. **Almen kompetenceudvikling** (fx medicinhåndtering, konflikthåndtering, administrative systemer, arbejdsmiljø)

3. **Individuel kompetenceudvikling**

METODEUNDERSTØTTENDE KOMPETENCEUDVIKLING

Den metodeunderstøttende kompetenceudvikling har dels til formål at støtte op om kompetenceudvikling for nye medarbejdere, dels fortsat at støtte op om løbende kompetenceudvikling for relationsmedarbejdere, teamkoordinatorer og socialrådgivere.

Indenfor den metodeunderstøttende kompetenceudvikling har Platangården i 2022 afholdt de obligatoriske **introduktionskurser** i Platangårdens metodiske tilgang samt Sensum One for nye kollegaer, vikarer og studerende. Introduktionskurser afholdes en gang i kvartal samt efter behov.

Relationsmedarbejdere, socialrådgivere samt teamkoordinatorer i alle teams har en gang om måneden modtaget **teamsupervision** med særlig fokus anvendelse og omsætning af Platangårdens metodiske tilgang i den daglige pædagogiske praksis.

Platangårdens praktikvejledere har en gang i kvartalet deltaget i et fælles **vejlederforum** med særlig fokus på vejledernes rolle, som har til formål at inspirere og kvalificere opgaven omkring PUC’s samlede opgave som uddannelses institution.

**Specifikke metodeunderstøttede kompetenceudviklingstiltag**

Som et specifikt metodeunderstøttende kompetenceudviklingstiltag har Platangården i 2002 iværksat et workshopforløb med fokus på den **kollegial sparring**. Baggrunden er, at PUC’s relationsmedarbejdere arbejder 24/7, 365 dage om året. Ved at opkvalificere kompetencerne til kollegial sparring er det hensigten, at højne fagligheden og kvaliteten i indsatserne på alle tider af døgnet.

**Temaeftermiddag om kønsidentitet**

Som et led i Platangårdens kompetenceudviklingsforløb i seksualpædagogik, afholdt Platangården i starten af september en temaeftermiddag med fokus på kønsidentitet og seksuel orientering. Emnet er både aktuelt i den samfundsmæssige debat, men er også relevant på Platangården, hvor de indskrevne unge aldersmæssigt er i en periode i livet, hvor de er undersøgende og nysgerrige på seksualitet og kønsidentitet. Derfor var det ikke alene vores medarbejdere, men også de unge, som var inviteret til at deltage i foredraget og 9 unge tog imod invitationen.

Til at guide os igennem eftermiddagens emne havde vi inviteret Mie Birk Jensen fra LGBT+ Danmark. Oplæggets formål var at formidle viden om især kønsidentiteter og seksuelle orienteringer, der ligger uden for den heteroseksuelle norm, og bidrage med nye perspektiver og inspiration til det videre faglige arbejde.

**Metodekataloget**

I forbindelse med Platangårdens 50-års jubilæum har Platangården udgivet et [metodekatalog](http://www.platangaarden.dk/media/3217/metodekatalog-24-pages-web.pdf), som giver et opdateret og samlet overblik over Platangårdens tilgang og metoder.

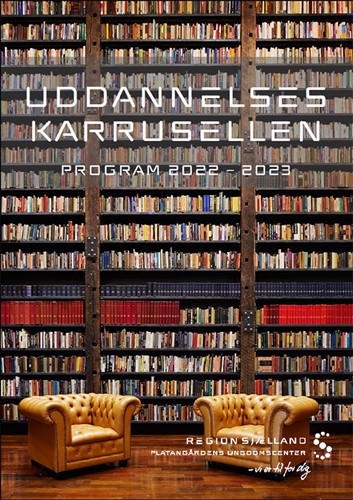
De enkelte metodiske elementer suppleres af en række praksisfortællinger, der levendegør og konkretiserer de teoretiske/metodiske tilgange, teknikker og fokuspunkter.

Metodekataloget blev i forbindelse med jubilæumsfesten uddelt til alle medarbejdere og uddeles løbende til alle nyansatte medarbejder, elever og vikarer i forbindelse med introduktionskurserne.

**Revitalisering af Sensum One**

I foråret 2022 blev der afholdt tværgående temaeftermiddage, workshops og undervisning med fokus på den systematiske dokumentation, der er en integreret del af den højtspecialiserede pædagogik. Formålet var at bygge videre på de mange erfaringer ift. skriftlig dokumentation og skabe et fælles mind-set ift. dokumentationens afgørende betydning for den fælles indsats.

**Uddannelseskarrusellen**



Efter en Covid betinget tvangspause kunne vi i 2022 igen sætte gang i vores foredragsrække i Uddannelseskarrusellen.

[Programmet](http://www.platangaarden.dk/media/3240/program-udd-karr-2022-2023.pdf) for sæson 2022-2023 består af 4 foredrag, som omfatter ungdomssociologisk forskning af den stigende mistrivsel blandt de danske unge, psykologiske refleksioner om det sociales betydning for mental trivsel og mistrivsel blandt unge, en generel introduktion til den Recovery-orienterede rehabilitering samt et oplæg fra vores egen praksis med fokus på netværk og den brobyggende relationsforståelse.

Som et nyt tiltag besluttede ledelsen, at der fra 2022 ikke længere sælges billetter til foredragene til eksterne deltagere, men at der som markedsføringsstrategi i stedet udbydes 20 gratis pladser til Platangårdens samarbejdspartnere.

ALMEN KOMPETENCEUDVIKLING

Almene kurser refererer til obligatoriske kurser, som formidler grundlæggende viden og færdigheder til alle ansatte på Platangårdens Ungdomscenter. Det omfatter såvel kurser for det pædagogiske personale i fx medicin- og konflikthåndtering, opkvalificering af det administrative personale i administrative systemer samt kurser for arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af MED-udvalget m.m.

Medicinhåndtering:

Nye medarbejdere i Døgnafdelingen samt PUC’s Eksterne Team sendes på Region Sjællands basiskursus. Pædagogiske medarbejdere søges opkvalificeret ift. sundhedsfaglige kompetencer, og sendes på udvidet medicinkursus. Dette for at mindske sårbarhed ift. at have relevante kompetencer til stede, også ved sygdom, ferie osv. Tilmelding foregår løbende via PUC’s medicinansvarlige efter aftale med områdeleder.

Psykofysisk træning:

Platangården afholdt i efteråret 2022 den årlige introduktions- og genopfriskningsdag ift. psykofysisk træning. Målgruppen er primært relationsmedarbejdere. Læringen understøttes af arbejdsmiljørepræsentanterne, som i de senere år har påtaget sig at lave øvelser for alle igennem året.

Hjertestarterkursus:

Jf. PUC’s abonnement ift. hjertestarter, er der igen i 2022 afholdt et 4-timers hjertestarterkursus via Falck. 16 medarbejdere gennemgik kurset i 2022.

Magtanvendelse – lovgivning og praksis:

Souschef Lisette Kaptain stod igen i 2022 for den årligt tilbagevendende undervisning i magtanvendelse og voksenansvarslov. Kurset var for alle relationsmedarbejdere.

INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING

I 2022 har den individuelle kompetenceudvikling bestået af følgende initiativer:

* Platangårdens teamkoordinatorer har fulgt 2. modul på diplomuddannelse i ledelse på Absalon.
* En relationsmedarbejder har i sommeren afsluttet sin diplomuddannelse i kriminologi på KUA.
* Platangårdens souschef fortsætter sin uddannelse i Master of Public Governance på CBS.
* 4 Relationsmedarbejder/pædagoger med vejlederfunktion har deltaget i en 2-dags vejlederkursus på Professionshøjskolen Absalon.
* 2 medarbejdere med ansvar for tjenesteplanlægning blev opkvalificeret via 2-dages kursus i KMD-vagtplan.

# Arbejdsmiljø

PRIORITEREDE INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSMILJØET 2022

**Sygefravær**

Sygefraværet følges tæt ledelsesmæssigt ved, at der laves analyser for hvert kvartal, som kombinerer kvantitative data og kvalitativ ledelsesmæssig viden.

Måltal for sygefraværet jf. driftsaftalen var 5,5% for hele 2022. Opgørelsen af det samlede sygefravær i 2022 viste følgende:

Sygefravær 1. kvartal = 6,7%, 2. kvartal = 3,8%, 3. kvartal = 4,3%, 4. kvartal = 3,9%

**Årligt gennemsnit = 5,17%**

Der er enkelte medarbejdere, som i forbindelse med langtidssygefravær angiver, at fraværet helt eller delvist skyldes forhold på arbejdspladsen. De kvartalsvise analyser viser dog også, at der ikke er indikation for at sygefraværet generelt har en sammenhæng med oplevelsen af et dårligt arbejdsmiljø.

Samlet årlig sygefraværsprocent de 3 seneste år: 2019: 6,3%, 2020:5,5%, 2021:7,9%

**Arbejdsulykker, nærved-hændelser og magtanvendelser**

I 2022 har der været i alt været 17 anmeldte arbejdsulykker. Ud af disse 17 er 9 ulykker, som kan kaldes hændelige uheld (fx skære sig i fingeren, få stød osv. osv.) i forhold til 2 af de hændelige uheld, har der været sygefravær af 1-3 dages varighed.

7 af de anmeldte arbejdsulykker er opstået i forbindelse med samarbejdet med indskrevne unge. Der har været 4 episoder med 3 forskellige unge. Arbejdsulykkerne har karakter af trusler, tilsvininger, men desværre også fysisk vold som spark og slag. 6 af disse 7 er anmeldt til politiet. Data viser, at der ikke har været sygefravær i forlængelse af disse arbejdsulykker.

Antallet af anmeldte arbejdsskader vurderer vi er lavt. Til grund for dette ligger følgende overblik ift. anmeldte arbejdsskader de seneste 3 år: 2019: 10, 2020: 22, 2021: 25

Det er i 2022 bemærkelsesværdigt, at der ikke ses nogen forbindelse mellem de anmeldte arbejdsskader og sygefravær. End ikke voldsomme episoder i samarbejdet med de unge, har ført til sygefravær i 2022. Vi har grund til at formode, at det skyldes måden Platangården følger op på voldsomme episoder – med teambaserede krisesamtaler, og i øvrigt med personlig opfølgning, og hvad en konkret episode ellers kan pege på, ex. tilførsel af personaleressourcer i en afgrænset periode.

Der er registreret 3 nærved-hændelser i 2022. Det er vores erfaring, at det er en udfordring at få registreret hændelser af denne karakter. Dertil kommer, at det kan være vanskeligt at skelne imellem nærved-hændelser, der skal registreres på én måde og egentlige arbejdsskader, der skal registreres på en anden måde. Flere reelle arbejdsskader er således registreret i Akutmapperne, og slettes dermed, når de registreres som arbejdsskader.

Der er registreret 4 magtanvendelser i 2022. Det er et meget lavt antal set ift. den målgruppe og type af institution, som Platangården er.

Antal registrerede magtanvendelser de seneste 3 år: 2019: 9, 2020: 9, 2021: 4

3 af de registrerede magtanvendelser i 2022 har været med det formål at forhindre farligselvskadende adfærd. 1 var et indgreb i en konflikt mellem 2 unge. Tallet er så lavt, at der ikke kan uddrages andet generelt end dette.

**APV 2022**

Den dialogiske APV viser, at medarbejderne i høj grad er tilfredse med, og trives godt på deres arbejdsplads. Der er rigtig mange ting, som fungerer godt, eksempelvis oplever mange en høj grad af tillid og selvbestemmelse, et godt sammenhold og god trivsel.

Generelt er det indtrykket, at den dialogiske form dels opleves givende af medarbejderne, og dels giver mulighed for at handle med det samme på emner, der kommer frem i dialogen. Der er således flere konkrete initiativer, som med udgangspunkt i APV førte til umiddelbar handling. Arbejdsmiljøudvalget har efterfølgende samlet op på de enkelte teams tilbagemeldinger i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, og udarbejdet handleplaner.

AMIR oplever dog, at den dialogiske APV er en ressourcekrævende form for APV, der potentielt kan generere et uoverskueligt antal punkter, som AMIR principielt skal følge op på. Det kan skabe en forventning om, at når noget er sagt på APV-mødet, så bliver det også løst. Organisatorisk, økonomisk osv. er det langt mere, end det er muligt at overkomme. Der kan være flere bud på dette: måske handler det om at være endnu skarpere i faciliteringen, ift., hvilke emner der reelt påvirker arbejdsmiljøet. Det er dog også en vanskelig balance, idet det kan opleves som at facilitatorerne lukker ned for emner, der optager den enkelte.

# Markedsføring

****Platangårdens markedsføring har, siden behovet for markedsføring opstod i forbindelse med kommunalreformens markedsgørelse af det sociale område, bevæget sig i en lang række forskellige spor og initiativer. De fleste af dem, som mere eller mindre efterlignede almindelige virksomheders pr-fremstød, viste sig ikke at have den tilsigtede effekt. Belært af disse erfaringer har der i løbet af årene udkrystalliseret sig en tilgang til at markedsføre Platangården, som bygger på nogle forholdsvis enkle, men efter vores erfaring, virksomme spor.

Det mest virksomme og helt centrale element til at markedsføre ”en forretning, som vores” er, at have et vedvarende fokus på kvaliteten i forhold til indsatsen, sagsbehandling og kommunikation med kommunerne samt de unges pårørende. Vores interessenter skal opleve, at indsatsen skaber positiv forandring for de unge og at vi faktisk lever op til de ting, vi lover. I denne sammenhæng er vores vedvarende fokus på at udvikle Platangårdens metodiske tilgang, medarbejdernes faglige og organisatoriske kompetencer og vores samarbejdsrelationer med vores interessenter en indirekte, men meget afgørende investering i at markedsføre os i omverdenen.

Til at formidle Platangårdens kvaliteter og udbrede kendskab til os i omverdenen benyttes nogle få kanaler og medier, herunder Tilbudsportalen, Platangårdens hjemmeside og en virksomhedsprofil på LinkedIn. Tilbudsportalen henvender sig primær til kommunale sagsbehandlere og anbringelseskonsulenter og formidler de centrale faktuelle og formelle aspekter af vores virke. Vores hjemmeside henvender sig til såvel de kommunale aktører, de unge og deres pårørende og giver, ud over faktuelle oplysninger, et meget bredt og kvalitativt orienteret indblik i mange forskellige aspekter af Platangården. Her formidles også nyheder om aktiviteter og projekter, som vi også videreformidler på LinkedIn. Nyhedsopslag fra LinkedIn deles videre til og via lederes og medarbejdernes private og faglige netværk på LinkedIn.

Sidst, men ikke mindst, har også den interpersonelle kommunikation med centrale samarbejdspartnere i forskellige sektorer spillet en større rolle i de seneste år.

# Platangårdens mål og prioriterede indsatser for 2023



Platangårdens mål og prioriterede indsatser tager afsæt i Drifts og Udviklingsaftalen 2023, hvis formål det er ”at understøtte den udvikling for Socialområdet, der er fastlagt i ***Strategi for Socialområdet*** 2021 til 2024, ***Rammeaftale*** 2023-2024 på det specialiserede social- og undervisningsområde og ***Budgetaftale*** 2023 for Region Sjælland. ”

Strategi for Socialområdet 2021-2024 byder på en række forskellige strategiske tiltag, der i sammenhæng skal sikre det regionale socialområdes fremtid – både som et højt specialiseret fagmiljø med borgeren i centrum, en central partner i samarbejdet med kommunerne og en attraktiv arbejdsplads for områdets medarbejdere.

Platangårdens mål og prioriterede indsatser har desuden afsæt i Platangårdens kerneopgave, som den er formuleret i 2016:

”Platangårdens kerneopgave er at skabe tryghed og udvikling i samarbejde med den unge og den unges netværk, således at den unge oplever størst mulig trivsel, meningsfuldhed og selvforvaltning. ”[[1]](#footnote-1)

# Drifts og Udviklingsaftalen 2023

I 2023 arbejder Platangården med de mål, der indgår i Drifts og Udviklingsaftalen 2023 og som omhandler:

1. Fortsat udvikling på Socialområdet
2. Forberedelse på forventet specialeplanlægning på Socialområdet
3. Sundhed i socialpædagogisk sammenhæng
4. Socialområdet som en attraktiv arbejdsplads

Platangården deltager i og bidrager til udviklingen på eget tilbud og udvikling på tværs af Socialområdet via indsatsen i de forskellige projektgrupper og netværk.

Ovenstående er uddybet i [Drifts og Udviklingsaftale 2023](http://www.platangaarden.dk/media/3340/platangaarden-dua-2023.pdf).

## Prioriterede indsatser 2023

Platangårdens ledelse har for 2023 opstillet en række prioriterede indsatser, som ligger i forlængelse af målene i Drifts og Udviklingsaftalen. De særligt prioriterede indsatser skal ses som en nødvendig strategi for at sikre Platangårdens forsatte virke på det specialiserede socialområde.

Indsatserne er ikke statiske, idet vilkår og muligheder er under stadig forandring. Det betyder, at ledelsesgruppen løbende vil forholde sig til udviklingen i vilkår og muligheder, og om nødvendigt tilrette de prioriterede indsatser.

De særligt prioriterede indsatser er opstillet af ledelsesgruppen, og forelægges Platangårdens MED-udvalg i februar 2023.

***Netværksfokus med nye ressourcer og praksis***

At arbejde ud fra et netværksfokus har været en integreret del af Platangårdens praksis igennem mange år. Den praksiserfaring vi har oparbejdet viser, at det i sig selv kan skabe forandring og bedre trivsel for de unge, når vi formår at skabe en reel samarbejdsrelation med de unges netværk. Nogle gange er dette alene den intervention der skal til, for at skabe nye udviklingsmuligheder. Disse erfaringer er baggrunden for, at vi ønsker at kvalificere Platangårdens netværksfokus i det hele taget.

Der er tilført nye ressourcer til opgaven, idet der er ansat en pædagogisk konsulent, som (sammen med andre opgaver) skal byde ind med sin arbejdstid og kompetencer ift. at tage nye skridt i netværkssamarbejdet.

Sideløbende med, at vi går i gang med at skabe nye initiativer og erfaringer, ønsker vi også at prioritere en kvalificering af de interne strukturer, der skal støtte op om netværkssamarbejdet. Denne proces er i gang, i et samarbejde mellem relevante kollegaer. Den nye praksisnære beskrivelse er under udarbejdelse, og vil blive kvalificeret via MED-udvalg osv.

Platangården er vært for Uddannelseskarrusell med temaet i maj måned, hvilket vil være et konkret nedslag, hvor vi håber dels at kunne samle op på egne nye erfaringer, dels at kunne dele erfaringerne både internt og eksternt.

**Aldersopdeling i døgnboligerne** er ideen om at Døgnafdelingens huse får en aldersdifferentieret profil, således at indsatsen i husene målrettes unge som enten er fra 14-17 eller fra 18- 25. Det er sandsynligt, at det ikke er muligt at lave så skarp en grænse, men ideen er at samle de alleryngste og de unge, der er på vej videre, hver for sig.

Aldersdifferentieringen behøver ikke nødvendigvis at involvere alle 3 huse. Det sidste hus kan stadig være forbeholdt unge med spiseforstyrrelse i en blandet aldersmæssig gruppe, men dog med øje for, at de ældste med tiden kan flytte ind i hus med gruppen af over 18-årige.

Fordelen ved at aldersdifferentiere er, at den pædagogiske indsats kan målrettes aldersgruppen således, at der derved opstår en særlig kompetence som enten retter sig mod de unge (under 18) og alt hvad det indebærer af lovgivning, ansvar, forældresamarbejde, undervisningskrav, selvforvaltningsressource eller kan rette sig mod de over 18-årige med hvad det indebærer af lovgivning, rettigheder, selvbestemmelse og fokus på at skulle klare sig selv som voksen.

Den aktuelle situation kan give et åbent vindue til at afprøve ideen. Når der igen henvises unge til PUC, har vi pga. de mange tomme pladser mulighed for at tage hensyn til alder ved visitering til det enkelte hus. Det kan også komme på tale at flytte unge, der allerede er indskrevet. Der vil nok blive tale om en glidende proces, hvor vi alle bliver klogere løbende.

Gruppen af teamkoordinatorer og ledere følger og beslutter i processen. Inspirationsteamet skal involveres omkring opkvalificering af medarbejderne i de enkelte team. Teamkoordinatorer/relationsmedarbejdere skal involveres omkring evt. flytning af unge. De unge kan via ungerådet inddrages på et overordnet plan og så naturligvis i forhold til den enkelte, hvis en flytning kan komme på tale.

I januar 2024 samles op på projektet sammen med alle involverede mhp at beslutte om processen skal fortsætte (også med at udvikle og forfine det) eller om vi langsomt skal lade det glide tilbage som det var.

***Tydelige gøre de unges stemme***

Vi, der har børn og unge i vores varetægt i en periode i deres liv, hvor de udvikler sig fra barn til voksen, har et særligt ansvar og en forpligtelse til at bidrage til at de unges dannelse. Vi skal så at sige give dem det, andre unge får med hjemmefra. Det handler om at åbne verden for dem, og præsentere dem for viden, værdier og holdninger, som kan være hjælpsomme i forhold til at finde sig selv som voksen og kunne begå sig/blive i stand til at begå sig i vores komplekse verden. Vores andel, som de voksne omkring dem, er både at brede den mange facetterede verden ud og at formidle viden eller gøre viden tilgængelig, men i høj grad også at skabe mulighed for at blive hørt og for kunne få indflydelse i bred forstand. Populært sagt: Hvis ikke man kender til muligheder og ikke har viden, hvordan kan man så siges at have indflydelse.

Balancen mellem indflydelse/medbestemmelse og det at forstyrre tilpas for at åbne for nye indsigter og nye muligheder er udfordringen.

Det her komplekse område, er de uendelige muligheders land. Der er ingen facitliste, men der er en stærk ide om at medtænke dannelsesperspektivet i vores dagligdag med de unge og være bevidst om vores ansvar for at brede verden ud i al sin mangfoldighed.

Inspirationsteamet involveres mhp at udvikle ideer til kompetenceudvikling på området. Et arbejdsspørgsmål kunne være, hvordan vi i fællesskab kan gøre dannelsesbegrebet mere levende og håndterligt i praksis og hvordan vi kan samle ideer fra praksis.

I ungerådssammenhæng arbejdes (videre) med at få de unge på banen. Der er allerede gode initiativer med nytænkning i forhold til at skabe rum for selv de svage stemmer.

**Den professionelle drift,** som handler om, hvordan vi samlet set kan blive bedre til at få fulgt opgaver til dørs, får kommunikeret tilstrækkeligt om opgaverne osv.

At styrke den professionelle drift handler om at rette fokus på den helt nære opgaveløsning.

Baggrunden er, at vi på forskellige niveauer oplever, at opgaver ikke bliver udført efter de aftaler eller retningslinjer, som er angivet, eller alternativt, at der ikke kommunikeres om opgaverne, hvis de af forskellige grunde må ændre form, ikke er mulige at nå inden for tidsfristen eller lignende.

I en verden med komplekse problemer, der kræver unikke indsatser er det afgørende, at vi alle møder opgaverne med et mindset, hvor vi deler ansvar og opgaver med hinanden. Dette handler også om at tage ansvar for Platangårdens image udadtil – altså en bevidsthed om, at det har afgørende betydning at vi fremstår professionelle, forberedte og ansvarlige, både ift. de konkrete opgaver og ift. samarbejdsrelationerne.

Et konkret initiativ som udløber af dette tema, er en ny samling af faglige instrukser, som vil angive vigtige principper for indsatsen, eksempelvis i forbindelse med en indlæggelse. Et andet initiativ kan være et skærpet fokus på at skabe flere sammenhænge mellem det socialfaglige, det pædagogiske og det sundhedsfaglige, der alle er nødvendige dele af Platangårdens specialiserede indsats.

1. <http://www.platangaarden.dk/platangaarden/om-platangaarden/vaerdigrundlag/> [↑](#footnote-ref-1)