



Platanhaven

## SPECIALBØRNEHAVEN PLATANHAVEN ÅRSRAPPORT 2008

---

### **Beskrivelse af institutionen**

Platanhaven er en specialbørnehave i henhold til SEL § 32.

Platanhaven er en institution under Odense Kommune. Platanhaven blev oprettet i 1959 af Samfundet og Hjemmet for Vanføre, i dag Sahva. Institutionen blev selvejende ved særfororgens udlægning til amterne i 1980. I 1994 blev Platanhaven opkøbt af Fyns Amt i forbindelse med opførelse af et nyt bosted. 01.01.07 overtog Odense Kommune Platanhaven ved amtskommunens nedlæggelse med henblik på at videreføre Platanhaven med de samme opgaver som under Fyns Amt.

Platanhaven på Platanvej og på Fregatten er åben mandag – torsdag fra kl. 7.30 til kl. 16.00 og fredag fra kl. 7.30 til 16.00.

Platanhaven og Fregatten modtager børn med vidtgående handicap i alderen 0-7 år. Platanhaven fungerer i dag udelukkende som specialbørnehave. Platanhavens døgnafdeling er overgået til Region Syddanmark. Platanhaven består i dag af en børnehaveafdeling på Platanvej med 30 børn og Fregatten på Bjørnemosevej med 24 børn samt Fynsordningen for ergo- og fysioterapi til betjening af Platanhavens 2 specialbørnehaveafdelinger.

Endvidere er der indgået en aftale med Region Syddanmark omkring terapeutisk betjening af specialbørnehaven Møllebakken i Assens Kommune.

Endvidere betjener Fynsordningen de fynske Kommune med fys- og ergoterapi i henhold til SEL § 11 samt Odense Kommune med genoptræning af børn fra 0-18 år i henhold til Sundhedslovens § 140.

Platanhaven har endvidere indgået aftale med VISO om levering af ydelser i hele Danmark af specialiseret vejledning om børn med vidtgående handicap.

### **Institutionens størrelse**

#### Brugere/pladser:

Specialbørnehaven på Platanvej er normeret til 30 børn, og Fregatten på Bjørnemosevej er normeret til 24 børn.

#### Personale:

(antal ansatte)

Børnehave	Ergoterapi	Fysioterapi	Kontor
1 stedfortræder	1 ledende ergoterapeut	1 ledende fysioterapeut	1 forstander
1 afdelingsleder	16 ergoterapeuter	16 fysioterapeuter	2 assistenter
34 pædagoger	1 medhjælper	1 medhjælper	1 lægesekretær
4 pædagogmedhjælpere			2 specialarbejdere
1 studerende			
1 husassistent			
1 husassistent fleks-job			

#### Belægning i 2008:

	Normerede børn	Belægningsprocent
Børnehaven	54	99 %

#### Økonomi 2008

Nettobudget	21.248.879 kr.
Nettoforbrug	<u>18.690.701 kr.</u>
Merindtægt	<u>2.558.178 kr.</u>

Platanhavens merindtægt skyldes højere belægning end forudsat, medens mindreforbruget skyldes tilbagebetalte strejkemidler, der blev uddelt så sent, at beløbet ikke kunne nå at blive brugt.

#### Ansøgning om overførsel

På baggrund af Platanhavens mindreforbrug på 710.674 kr., søges der om overførsel af 365.596 kr. efter gældende regler. Herudover ansøger vi om overførsel af 1.847.504, som er overskud af indtægtsdækkende virksomhed Fynsordningen § 11,3, jf. brev af 23. oktober 2008.

#### Arbejder og leverancer indgået i 2007 og udgiftsført i 2008

Platanhaven har i 2008 udgiftsført 270.000, der vedrører arbejder og leverancer indgået hos Platanhaven i 2007. Beløbet 270.000 skulle derfor rettelig være bogført i regnskabsåret 2007, men er udgiftsført i regnskabsåret 2008 efter BUF's retningslinier for bogføring.

Herudover er 230.000, som fortrinsvis dækker udgifter på ejendom og rengøring for december 2007 og december 2008 udgiftsført i regnskabsåret 2008 også på baggrund af BUF's retningslinier for bogføring.

#### Indtægter

1. Drift af bus indtægt -343.068 kr.
2. Strejkemidler -714.546 kr.

Ovenstående indtægter er indgået i Platanhaven nettoforbrug.

- 1) Drift af bus, -343.068 kr.  
Endelig saldo fra bogført drift af bus er tilskrevet som indtægt til Platanhaven.
- 2) Strejkemidler, -714.546 kr.  
Strejkemidler fra pædagogstrejken foråret 2008 er tilskrevet Platanhaven.

#### Mål for institutionen

Specialbørnehaven Platanhaven har følgende mål for 2008:

1. Det er Platanhavens mål at videreføre implementeringen i Odense Kommune, specielt er der fokus på vores driftsbudget for såvel Platanhaven som Fynsordningen, samt styring heraf.
2. Platanhaven har fortsat det mål at være en specialbørnehave for de fynske kommuner for børn med fysisk/psykisk handicap.
3. I 2007 forsøgte vi at få kontakt til Odense Kommunes institutioner under Institutionsafdelingen, der ligeledes arbejdede med børn med handicap. Vi ønsker fortsat at skabe den kontakt, dels for at dele viden, dels for at sikre en optimal udnyttelse af de samlede pladser til børn med handicap i Odense Kommune.
4. Af nye fremadrettede initiativer kunne vi tænke os at indgå i et forsøgsprojekt med et par familier, der selv ønsker at arbejde med deres børn, men hvor vi kunne have en konsulentfunktion for familien. Familien ville eventuelt også delvis kunne benytte børnehaven for at sikre, at deres børn ville kunne tackle andre børn og derved udvikles på deres sociale kompetencer.
5. Et andet udviklingsinitiativ, vi kunne tænke os, var at opstarte en uddannelsesafdeling til såvel interne som eksterne kursister indenfor Platanhavens terapeutiske og pædagogiske mål-sætningsområde.

#### **Årets resultater ifht. ovenstående mål**

1. Implementeringen med Odense Kommune og Områdekantor Rosengård er forløbet fint i 2008, hvor der specielt har været fokus på de administrative arbejdsrutiner, mens arbejdet med selve budgettet for Platanhaven forventes at blive igangsat i foråret 2009, således at det kan danne ramme for et budget for 2010.
2. Platanhaven er fortsat en god og velfunderet institution for de fynske kommuner vedrørende børnehavempladser for børn i alderen 0-7 år med fysisk/psykisk handicap. Derudover har vi samarbejdet med de fynske kommuner vedrørende fys- og ergoterapi i henhold til Servicelovens § 11, hvor opgaven har været stødt stigende gennem hele 2008.
3. Det er ikke lykkedes for Platanhaven at få kontakt med institutioner under Institutionsafdelingen, der ligeledes arbejder med handicappede børn. Vi har forsøgt kontakten, men har endnu ikke fået et positivt svar fra institutionerne under Institutionsafdelingen.
4. Der har ikke i 2008 været familier, der har været oplagt til at indgå i et forsøgsprojekt, men vi arbejder stadig videre og har fortsat ønske om at indgå i et nyt forsøgsprojekt med familier.
5. Platanhaven har fortsat ønske om at udvikle en uddannelsesafdeling. Denne kunne eventuelt blive sat i værk i 2009, hvis Platanhaven får overført det mindreforbrug for henholdsvis 2007 og 2008, som Platanhaven ansøger om. Hvis pengene bliver overført, vil vi tage emnet op i vores ledergruppe og MED-udvalg, og der vil blive arbejdet på konkrete planer for etablering af afdelingen eventuelt med start i efteråret 2009 eller i foråret 2010.

#### **Specialbørnehaven Platanhavens fremtidige mål i Odense Kommune for 2009**

Det er Platanhavens mål at videreføre implementeringen i Odense Kommune, specielt fokuseret på budget og budgetstyring for anvendelse for budget 2010.

For øvrige mål henvises der til *Strategi 2009 for Specialbørnehaven Platanhaven* - vedlægges.

Jørn Baungaard, forstander

## Børnehaven Platanvej og Fregatten

---

### Børnehaven:

2008 blev året, hvor Platanhaven for første gang i flere år var fuldt belagt efter sommerferien. I flere år har vi kunnet mærke, at der var ændringer på vej rundt omkring i kommunerne, og at kommunerne har været lidt sene til at sende børn til os. Flere kommuner laver egne små enheder til børn med handicap, og det har naturligvis en effekt på vores børnetal.

Det at vi har været fuldt belagt, når vi ”starter” børnehaveåret har stor betydning for kvaliteten, når vi laver fordeling af børn til de enkelte grupper. Børn, som kommer midt i en periode, er alt andet lige sværere at give en optimal placering, fordi de må passe ind, hvor der nu er hul, - i blandt specialbørnehavebørn har det meget stor betydning, hvem man skal dele pædagogisk dagligdag med i forhold til faglig indsats og kvalitet.

En anden mærkbar ændring har været et øget antal af børn, som umiddelbart ikke er mulige at rumme indenfor almene specialpædagogiske rammer. Det har i 5 tilfælde været nødvendigt at forholde kommunen, at ekstra ressourcer er nødvendige for at kunne varetage det pædagogiske arbejde/ansvar.

Det er en ny ting for kommunen at skulle tage stilling til, om den kan betale ekstra ud over normal takst for et barn i en specialenhed, og det har da også givet anledning til megen faglig debat og skriftlig argumentation, som så desværre kun har givet positivt udfald for 3 børn fra egen kommune. Det skal samtidig siges, at når disse ekstra ressourcer søges, har der været igangsat og forsøgt mange tiltag allerede, så konsekvensen ved at give disse ekstra midler mærkes stort set fra dag 1, da pædagogerne præcist ved, hvordan disse ressourcer skal anvendes.

Vi ser desværre en tendens til, at netop den børnegruppe, som ofte kræver disse ekstra midler, bliver flere i vores regi, - de er meget ofte svære at give et optimalt tilbud andre steder. Vi overvejer derfor, om vi fremover vil kunne være mere på forkant, når vi får henvisninger på disse børn, - evt. have pladser som koster ekstra, så problemstillingen er afklaret inden opstart.

### Personale:

Vi har i 2008 haft som målsætning at være meget opmærksom på personalets trivsel.

Den ovennævnte problemstilling med meget ressourcekrævende børn, som ikke matcher Platanhavens øvrige børneklientel, og som optræder grænseoverskridende, fylder meget i personalets daglige opgave. Personalet ved godt, hvad der rent pædagogisk skal gøres, men har ikke hænder til at praktisere dette. Det giver frustration og på længere sigt, kan vi mærke det på personalets energi, engagement og sygefravær. De føler sig utilstrækkelige og synes konstant et være bagud i forhold til en opgave, hvor de sagtens kunne være forud.

Vi har haft flere langtidssygemeldinger, end vi har haft i mange år, og det er desværre i 4 tilfælde endt med opsigelse.

Vi har ikke kunnet relatere problemstillingerne direkte til Platanhaven, men til gengæld har vi kunnet konstatere, at vi er en arbejdsplads, som på flere planer har en høj belastningsgrad, - højt støjniveau, mange løft, uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, højt stressniveau osv., og vi har trods en aktiv indsats overfor de pågældende ikke kunnet opretholde arbejdsfællesskabet.

Vi oplever også i stigende grad, at personalet ønsker, at deres arbejdsliv skal kunne kombineres mere optimalt i forhold til deres privatliv. Der spørges til mere individuelle løsninger omkring arbejdstid, orlov og ferier osv. Det forventes, at vi som ledelse er positive og løsningsorienterede i forhold til dette, hvilket vi så forsøger at være.

Kollegerne er meget interesserede i at optræde fleksibelt, og det hjælper meget på den praktiske løsning, som dog stadig skal kunne harmonere med institutionens daglige virke.

### Ledelse:

Vi oplever generelt, at efterdønningerne af kommunesammenlægningerne kigger frem. Personalet er meget engageret i alt det nye, som sker, og har fået mange nye opgaver, som de trives med, men de er også ”fyldte”. Der skal ikke så meget til som tidligere, før det kan virke uoverskueligt at gå i gang med, men fordi de er så ivrige efter at yde det optimale, fortsætter de ufortrødent. Det er fantastisk at have sådan et personale, men det stiller krav til ledelsen om ikke at stille nye krav uden at hjælpe med at sortere ud i ”gamle” opgaver, - det er lige så svært for os i ledergruppen som for personalet.

Der er et større behov for, at ledelsen synligt træder ind og sparrer i forskellige daglige sammenhænge. Det er mærkbart, at der er kommet nye forretningsgange, som folk lige skal have ind under huden, men der kommer også flere komplicerede opgaver, som det er vigtigt at dele mellem sig og bruge hinandens kompetencer i forhold til.

Det er vigtigt at bruge tid på reflekterende dialog, - ikke mindst fordi personalets mange kompetencer skal kunne blomstre i nye arbejdsammenhænge.

Vi må som ledere kunne håndtere den frustration, som kan opstå, når der er for meget nyt, for meget uigennemskuelighed og kompleksitet. Vores refleksionskompetence skal bruges meget aktivt, netop for at kunne skabe denne gennemskuelighed for personalet, forklare det uforklarlige og skabe sammenhæng. Vi øver os fortsat!!

En faktor, som dog er svær at håndtere, er ”systemets” rigiditet. Det kræves af både ledelse og personale, at vi skal være fleksible og omstillingsparate, men diverse procedurer stiller sig gang på gang i vejen. Vi har i dette år bøvlet rigtig meget med at skulle vente lang tid på at kunne ansætte/igangsætte vikarer og andre faggrupper, fordi der skal slås stillinger op, indhentes straffeattester, de skal kodes ind i lønsystemer osv. Det er faktorer, som gør, at vi mange gange må undvære personale og lave mange uheldige midlertidige løsninger, selvom vi egentlig havde andre muligheder. Det stresser meget sammenholdt med, at der ofte er behov for at lave disse ad hoc løsninger.

#### Kompetenceudvikling:

Vi har et meget kompetent personale på Platanhaven, hvilket tydeligt ses i den måde, opgaven løses på. Det er dog et område, som det er vigtigt løbende at have meget fokus på.

Vi har taget fat på at sætte vores kompetenceudvikling mere i system, - vi agter at lave et kompetenceregnskab for derigennem at øge vores bevidsthed om allerede opnåede kompetencer og målrette de fremtidige indsats- og uddannelsesområder.

Vi har haft en løs og ikke særlig klar strategi omkring dette, og det er vi nødt til at tage meget mere bevidst og målrettet hånd om. Det har egentlig længe været et ønske fra personalet, men vi er, bl.a. på grund af uddannelse i ledergruppen, nu blevet mere i stand til at handle mere direkte på det.

Vi har fået ”Kompetence til at kunne kompetenceudvikle”!!!

Vi har så småt startet processen med fokus på medarbejdersamtalen, læring, kvalifikationer og kompetencer. Året 2009 vil byde på mere konkrete indsatser.

Konkret har vi i 2008 haft deltagere på Specialbørnehavernes Landskonference, internt kursus i ”Neuropsykologi” og ”Visualisering og Struktur” plus en temadag om Relationens betydning for det pædagogiske arbejde med Tina Harmon fra Vikom.

I forhold til kompetenceudvikling har vi igen i år haft VISO-opgaver i Platanhaven. Personalet er meget interesseret i at deltage og synes, det giver næring i forhold til faglig læring og udvikling. De giver dog stadig udtryk for, at de synes, de mangler redskaber og uddannelse for at kunne varetage opgaven ordentligt.

Vi har forsøgt at skabe mere struktur på rammerne omkring opgavevaretagelsen, så der bliver mulighed for gensidig sparring mellem de to tværfaglige team, vi har, og det overvejes at ansætte en fast vikar, som teamene selv administrerer, så daglige opgaver kan løses sideløbende. Men der er

stadig uopdyrket terræn, og vi bliver hele tiden klogere på opgaven, - indhold, omfang og administration.

#### Tværfagligt samarbejde:

Det skal stadig opfattes som et af Platanhavens specialer, at vi arbejder tværfagligt på en meget synlig måde.

I år har vi i større omfang forsøgt at integrere et arbejdsredskab – COPM.

Det er blevet langsomt introduceret via ergoterapeuterne gennem de senere år og er et samtaleredskab til direkte dialog mellem forældre og fagpersonale.

Fokus er på at finde frem til det, som helt præcist optager forældrene omkring deres børn og herudfra kunne skabe en fælles handlingsindsats, som giver god mening for alle parter.

Herudover har vi i flere år haft opmærksomhed på de årlige udviklingsbeskrivelser, vi laver på hvert barn. Vi har udarbejdet den som tværfaglig gruppe, men har syntes dette blev afspejlet for lidt i det færdige materiale.

Med udgangspunkt i temadagen med Tina Harmon har vi sammen revideret vores gamle ”køreplan” og introducerer snart en ny skabelon med langt større fokus på den tværfaglige indsats og den relationistiske tilgang til barnet.

#### Forældresamarbejde:

Med øget fokus på relationen til barnet, falder det også naturligt at beskrive relationen til forældregruppen.

Vi har et stort ønske om, at forældrene skal føle sig hørt og forstået.

Deres ønsker i forhold til deres børn kan jo ofte pege i andre retninger, end vi som fagpersoner lige havde tænkt, men vi må så finde en balance. Her nyder vi godt af COPM'en.

Personalet kan i det daglige opleve, at det som forældrene ønsker, det personalet gerne vil, og det som er konkret muligt, langt fra går op i en højere enhed. Det krydspres, som personalet mærker, kræver meget bevågenhed og back up fra ledelsen. Forældrene er ofte meget vidende og oplyste gennem internet og lignende og kræver faglige og saglige svar, - det kan godt give noget usikkerhed hos personalet, selvom de er yderst kompetente til at løse opgaven i praksis. Kompetence i forhold til denne problemstilling er et oplagt udviklingsområde, - igen refleksionskompetence!

#### Proffileringsprojekt:

Vores arbejde med at blive bedre til at sætte ord på vores pædagogiske handlinger har faktisk ligget stille siden strejken i foråret 2008. Vi vil formodentlig tage et andet udgangspunkt, når vi går i gang igen i 2009 og tænke strategisk kompetenceudvikling og kompetenceregnskab, - jf. tidl. afsnit.

#### Kollegialsupervision:

I 2008 har vi haft fokus på, at supervisionen skulle have en mere tværfaglig tilgang.

I stedet for at der var 1 projektmager, har der været et tværfagligt team på 3 personer, - fys-ergo og pædagog. Vi har mødtes i teamet ca. hver 2. måned og brugt den reflekterende dialog som metode for faglig sparring.

Det har fungeret ret godt både under seancen og i forhold til praktisk planlægning.

Det har været muligt at tage problemstillinger op flere gange efter hinanden eller en ny hver gang.

Personalet kan springe ind med kort varsel og uden særlig meget forberedelse. Det viser os, at det er blevet godt implementeret, og at det giver personalet god mening. Det virker som en metode, vi kan gøre god brug af over en længere periode.

#### Salg af nye varer:

Vi har en pædagog ansat, som for et par år siden fik diplom i kost og ernæring. Vi har forsøgt at bruge denne medarbejders viden mere aktivt ved f.eks. at fastsætte et bestemt tidsrum hver 14. dag, hvor hun kan bruges af personale og forældre til sparring. Hun har sammen med forældrebestyrelsen og en pædagogkollega lavet en pjece om kost og sundhedspolitik på Platanhaven.

#### Tanker om fremtiden:

De mange forandringer, som har været gennem de seneste år, og som fortsat vil komme, har vist os, hvor vigtigt det er at være top-opmærksom på personalets trivsel.

Når vi stiller øgede krav i en foranderlig verden, mister vi fodfæste for en stund!

Det kan kun være en frugtbar og udviklende proces, når vi har en fornemmelse af, hvor vi er på vej hen. Vi må forsøge at reducere kompleksiteten!

Fokus på dialog og refleksion, viden og medindflydelse er betingelser for at forandring giver mening for den enkelt - modsat skabes kaos.

Ind imellem kan vores hverdag virke kaotisk, og personalet har styrtet af sted for følge med.

Personalet er vores vigtigste ressource, og vi har med al tydelighed i de sidste år set, hvordan uro og uoverskuelighed danner grobund for mistrivsel og trætte kolleger.

Tankerne for fremtiden går på, hvordan vi skaber de bedste rammer for personalets trivsel, så vi dermed skaber de bedste muligheder for den videre udvikling.

Charlotte Foxholm og Gitte Paag, afdelingsledere

## FYSIOTERAPIEN

---

2008 har været et år med stor travlhed og mange spændende udfordringer i fysioterapien. I fysioterapien tilbyder vi fysioterapeutisk bistand jvf. Servicelovens (SEL) § 32 til børn 0-7 år i specialbørnehaver og kombiinstitutioner. Pt. arbejder vi i Platanhaven/Fregatten i Odense samt Møllebakken i Aarup. I 2008 har vi afsluttet samarbejdet med Specialbørnehaven Jagtvej (Region Syddanmark), som har valgt at ansætte deres egne terapeuter. Herudover varetager vi bistand til børn 0-18 år efter SEL § 11 stk. 3 for 8 af de 10 Fynske kommuner samt genoptræningsopgaver efter Sundhedslovens § 140, primært i Odense Kommune. Sammenlagt omfatter dette ca. 120 børn. Vi har 2 fysioterapeuter med i VISO-teams ved Platanhaven, som leverer bistand over hele Danmark og er praktiksted for studerende fra fysioterapeutuddannelsen ved University College Lillebælt.

### **Personale**

#### Trivsel:

2008 har ligesom 2007 budt på mange udfordringer i forhold til at sikre relativ stabilitet i teamet, idet vi har haft flere folk på barsel, uddannelse, orlov samt længerevarende sygdom. I alt er der 15 fysioterapeuter. Der er blevet lagt vægt på at sikre trivslen for både nye og gamle kolleger gennem højt informationsniveau og medindflydelse på opgavefordeling samt fokus på det interne arbejdsmiljø for at skabe et trygt fundament for den enkelte fysioterapeut.

I forbindelse med at vi er blevet flere fysioterapeuter, er kontorpladsen blevet meget trang, og det har resulteret i, at der er blevet indrettet et nyt kontor med plads til 5 fysioterapeut. Det betyder, at der pt. er en skriveplads til alle de fysioterapeuter, som har deres daglige gang i huset enten i forhold til at behandle børnene på Platanvej/SEL § 32, i SEL § 11,3 eller via Sundhedslovens § 140. Det har stor betydning for fysioterapeuterne, at de har en fast plads, hvor de kan sidde og arbejde med alt det skriftlige materiale omkring dokumentation af intervention, forældresamtaler, kontakt til hjælpemiddelfirmaer, læger m.m.

#### Kompetenceudvikling:

I 2008 har vi arbejdet med og afsluttet procesarbejdet omkring den individuelle langsigtede kompetenceplanlægning, som blev sat i gang i 2007. Forløbet har været delt op i 4 faser med henblik på, at den enkelte fysioterapeut fik udvalgt og prioriteret i hvilken retning, hun ønskede at udvikle sig.

Hele processen er foregået i samarbejde med den ledende fysioterapeut og ved individuelle samtaler. Faserne inddeles i Fase 1: Vision og kernekompetencer, Fase 2: Kompetenceregnskab, Fase 3: Løsningsforslag til opnåelse af nødvendige kompetencer samt succeskriterier og Fase 4: Prioriteret handleplan.

Alle fysioterapeuter gennemgår således nu en individuel kompetenceplanlægning uanset, om det er fysioterapeuter i kortere vikariater eller fastansatte. Omfanget af den individuelle kompetenceplan er afstemt herefter.

I 2008 har vi også afsluttet processen omkring kompetenceudvikling med en beskrivelse af, hvilke samlede kompetencer Fysioterapien i Fynsordningen tilbyder. Denne beskrivelse er et yderligere supplement til kompetencehæftet, som beskriver Fysioterapiens 4 kompetenceområder og 3 udviklingstrin samt karakteristika for disse og de individuelle kompetenceplaner, som sikrer, at vi kan stå inde for det, vi siger, vi kan.

Det strukturerede udviklingsarbejde omkring kompetenceudvikling startede i 2004 og har således været 5 år undervejs. Den strukturerede kompetenceudvikling er implementeret som en del af med-

arbejder-udviklingssamtalerne, og vi anser i dag kompetenceudvikling som en fuldt integreret del af fysioterapien.

Grundlaget for at have arbejdet så meget med kompetenceudvikling er de stadigt stigende forventninger til indholdet af den fysioterapeutiske bistand, som stiller store krav til den enkelte fysioterapeut. De skal kunne præsentere løsninger i forhold til undersøgelse, behandling, hjælpemidler og lignende, give råd og vejledning samt indgå i samarbejde med forældre og forskellige faggrupper. Uanset om det foregår i en af specialbørnehaverne, hvor man er en del af et tværfagligt team eller ude i "Felten" hos de enkelte familier, hvor man ofte er ene fagperson, skal fysioterapeuten have de nødvendige kompetencer til at levere bistand af høj kvalitet og opfylde de mange forskellige forventninger og krav. Der arbejdes derfor ud fra den lærende organisations principper med fokus på at udnytte gruppens samlede kompetencer gennem intern sparring og klinisk ræsonnering i læringsgrupper kombineret med såvel individuelle som fælles kurser.

#### VISO:

I første halvdel af 2008 var der ikke mange VISO-opgaver. Til gengæld har der været rigtig meget at lave i anden halvdel af 2008. Det virker som om, det er blevet mere kendt rundt om i landet, at dette tilbud findes, og dermed er efterspørgslen steget. Det har været meget forskellige opgaver, de 2 teams har arbejdet med, og det er fortsat meget udviklende for fysioterapeuternes kompetencer at arbejde bl.a. med konsulentrollen. Det er en opgave, som fortsat er under udvikling i det nye år.

SEL § 11 stk. 3: Arbejdet med § 11,3 har også i 2008 fyldt meget. Der er kommet stadig flere børn, og det har rent praktisk betydet en stor administrativ opgave for at sikre børnene hurtig og kvalificeret bistand.

Gruppen af fysioterapeuter har igen i år udvist en udsædvanlig stor fleksibilitet i forhold til at gå op i tid i afgrænsede perioder for at påtage sig behandlingen af nye børn. Tilgangen af børn har været så stor, at det også har været nødvendigt løbende at ansætte flere fysioterapeuter. En af de administrative udfordringer er fortsat, at en del af bevillingerne gives som meget korte forløb på 3-4 måneder ad gangen. Dette skaber problemer i forhold til ansættelse og fastholdelse. Hvis vi kun kan tilbyde 3-6 måneders ansættelse, er det sværere at tiltrække og fastholde kompetente folk.

#### Administration/koordination:

Der er med de mange forskellige forretningsområder meget administrativt arbejde for både den ledende fysioterapeut og de enkelte fysioterapeuter. Den stigende tilgang af børn, især SEL § 11,3 medfører en stadig større administrativ koordinerende opgave for den ledende fysioterapeut.

#### **Tværfagligt samarbejde**

Fysioterapeuterne har i 2008 deltaget i arbejdet med at lave COPM i fællesskab med ergoterapeuter og pædagoger. Fysioterapien har stået for at arrangere et tværfagligt kursus om neuropædagogik/neuropsykologi, som har givet rigtig megen god tværfaglig sparring omkring børnene. Herudover har fysioterapeuterne deltaget i det fælles supervisions-projekt (Kollegial supervision), som kører som en fast del af Platanhavens kompetenceudvikling.

Tværfagligt samarbejde er en fast integreret del af det at arbejde som fysioterapeut i Fynsordningen. Det er med udgangspunkt i det tætte tværfaglige samarbejde, at fysioterapeuterne, kombineret med deres monofaglige kunnen, udvikler de kvalitative kompetencer, som sikrer, at vi kan tilbyde en helhedsorienteret og klientcentreret tilgang til barnet og familien. Dette afsæt er af største vigtighed, hvis vi skal kunne blive ved med at tilbyde bistand af høj faglig kvalitet.

I 2008 har Fysioterapien fortsat samarbejdet med et hjælpemiddelfirma om faglig sparring samt afprøvning af deres nye hjælpemidler til børn. Der er forespørgsel fra et andet hjælpemiddelfirma om etablering af en lignende aftale.

Den ledende fysioterapeut er af Børnehusene (Regionen) rekvireret som processtyrer omkring organisationsudvikling i Fysioterapien ved Børnehusene.

#### Dokumentation og formidling:

Der stilles til stadighed øgede krav om dokumentation af indhold og effekt af den fysioterapeutiske bistand. Især i forbindelse med § 11,3 beder kommunerne om den skriftlige dokumentation for dette. Det betyder, at der er sket en stadig knopskydning/udvikling af skriftligt materiale til brug i dokumentationen. Der vil fremover blive behov for at se på omfang og indhold af det skriftlige arbejde med henblik på at sikre effektiviteten af dette.

#### **Forældresamarbejde**

Arbejdet med at give fysioterapeutisk bistand til børn og deres familier efter servicelovens § 11,3 samt genoptræning af børn efter Sundhedslovens § 140 har givet større mulighed for at komme i barnets eget hjem og derved større mulighed for et tættere samarbejde med forældrene. Fælles målsætning og handleplan danner udgangspunkt for den konkrete indsats, og da forældrene ofte er til stede ved behandlingen, bliver der mulighed for en løbende dialog om forløb og udvikling. Samtidig kræves en meget bevidst adfærd fra den enkelte fysioterapeut for at sikre respekt for behov og ønsker fra barn og familie samtidig med, at det faglige niveau bibeholdes.

Der er i juni 2008 lavet et bachelorprojekt med relation til Fysioterapien i Fynsordningen med henblik på at få et indblik i forældrenes oplevelse af kvalitet i forhold til deres egne eller deres børns behov for at kunne kvalitetssikre arbejdet med børn med handicap. Undersøgelsen har taget udgangspunkt i det fysioterapeutiske tilbud til børn og forældre via SEL § 11 stk. 3.

#### **Mål for arbejdet i 2009**

Som udgangspunkt vil Fysioterapien fortsat arbejde ud fra Platanhavens fælles strategi og Fynsordningens vision.

Arbejdet med struktureret kompetenceudvikling er fremover en integreret del af Fysioterapien med henblik på at sikre, at fysioterapeuterne er "klædt på" til at varetage de opgaver, de står overfor.

Arbejdet med videreudvikling af materiale og indhold af dette er afsluttet i 2008.

Vi vil deltage i det tværfaglige samarbejde med at skabe mulighed for en uddannelsesafdeling, der kan varetage uddannelse af såvel fagpersoner internt som eksternt samt forældre. Herudover vil fysioterapien deltage generelt i Platanhavens tværfaglige samarbejde i dagligdagen.

Vi vil i 2009 arbejde med at sikre kvaliteten af det skriftlige materiale, der udarbejdes i Fysioterapien i forhold til dokumentation af den fysioterapeutiske bistand. Formålet vil være at tilpasse mængden af skriftlighed til den virkelighed, vi befinder os i med begrænsede tidsmæssige ressourcer og krav om kvalitet. Vi skal have taget stilling til, hvordan vores skriftlige materiale skal udformes, så vi tilgodeser såvel kvalitet som efficiens.

Vi skal arbejde videre med at inddrage Fynsordningens værdigrundlag, så fysioterapeuterne altid fremstår som troværdige og højt kvalificerede samarbejdspartnere, der sikrer Fysioterapiens legitimitet og konkurrencefordel.

Det fysioterapeutiske team skal fortsat danne fundament for den enkelte fysioterapeut. Den faglige ledelse skaber mulighed for at etablere et fagligt netværk og en læringskultur, hvor den enkelte fysioterapeut kan trives, så vi kan tilbyde fysioterapeutisk bistand af høj faglig kvalitet fra selvstændige, fleksible og engagerede fysioterapeuter, som tør tage ansvar.

Malene Munch Fabricius, ledende fysioterapeut

## ERGOTERAPIEN

---

Vi har i 2008 kunnet byde nye kolleger velkommen, samtidig med at stabiliteten i ergoterapien fortsat er høj med årelange ansættelser. Vi er nu 17 ergoterapeuter med tilsammen 180 års erfaring indenfor dette område!

Integreringen af vores nye kolleger har været tilrettelagt med en klar vision om, at alle medarbejdere er en vigtig del af den ergoterapeutiske gruppe. Den enkeltes viden og erfaring skal tydeliggøres og medinddrages fra starten af ansættelsesforholdet, så ergoterapien er en personalegruppe med klarhed over egne og kollegers kompetencer. Vi har i ergoterapien gennem 10-15 år arbejdet med en bevidst strategisk planlægning mod et anerkendende og systemisk lærende miljø med henblik på optimal udnyttelse af hver enkelt ergoterapeuts særlige ressourcer til gavn for de børn og familier, vi skal hjælpe. Det er en stor fordel, at vi har et velovervejet og bevidst fundament i en omskiftelig tid.

Vi har i løbet af året haft ca. 135 børn i ergoterapeutisk behandling i Platanhaven, Specialbørnehaven Jagtvej, Møllebakken i Aarup, i de fynske kommuner efter SEL § 11 og et mindre antal børn til genoptræning efter Sundhedslovens § 140. Vi har desuden 3 ergoterapeuter med i VISO og er praktiksted for uddannelse af ergoterapeutstuderende i et samarbejde med UCL.

Ergoterapien arbejder målrettet ud fra institutionens overordnede strategi, derfor vil det følgende relatere sig til Platanhavens strategi for 2008.

### **Personale**

#### Trivsel:

På ergoterapeutmøderne er der åben dagsorden og referat, som lægges tilgængeligt på Platanhavens interne hjemmeside. Der er skiftende ordstyrere og referent på møderne for at sikre opkvalificering, medansvar og deltagelse hos alle medarbejdere i gruppen. Dagordenen justeres jævnligt efter behov og aktualitet. Alle ergoterapeuter deltager i de fælles temamøder for hele institutionen. MUS-samtaler afholdes individuelt, og desuden har ergoterapeutgruppen deltaget i GRUS-samtaler og teamcoaching, da jeg som ledende ergoterapeut siden starten af 2007 har været i gang med en uddannelse som certificeret coach med systemisk grundlag, dette afsluttedes ultimo 2008. Der har været tilbudt coaching til alle medarbejdere efter behov.

#### Kompetenceudvikling:

Ergoterapeuterne har deltaget i forskellige fagspecifikke kurser i løbet af året. Strategien er, at vi skal være dygtige individualister og kende vores egne kompetencer. Vi skal ligeledes kende vores begrænsninger og være gode til at hente viden hos hinanden. Det er ikke et mål, at alle skal kunne det samme, men tilsammen skal vi kunne mest muligt. Kurserne har omhandlet visuel perception, PECS, neuropsykologi, Morales konceptet, HIT messe, ISAAC, ASK, FNE ergoterapifagligt netværk i DK, certificeret coaching, VIKOMs grundkursus, seminar omkring udfærdigelse af pjece og dokumentation samt flere moduler af den sundhedsfaglige diplomuddannelse indenfor rehabilitering. Vi gennemfører kontinuerlig intern undervisning ofte med video-cases, hvor vi superviserer hinanden og reflekterer over egen praksis for at blive stadig bedre og mere bevidste i vores arbejde.

#### VISO:

En af ergoterapeuterne er udpeget af VIKOM til specialistnetværket indenfor kommunikation med børn med multiple funktionsnedsættelser, og hun tager rundt i Danmark og arbejder på at tilvejebringe muligheder for kommunikation for de børn og familier, som henvises. Det resulterer i udvikling af ny praksis, hvor vejledningen altid ledsages af en DVD med barnets kommunikationsformer i forskellige sammenhænge og aktiviteter. Det er noget, som familier og fagpersoner er meget tilfredse med.

2 ergoterapeuter er en del af Platanhavens tværfaglige VISO-teams, som arbejder med opgaver for kommuner i hele Danmark. Vi synes, det er meget vigtigt og indholdsrigt arbejde at deltage i disse opgaver. Vi har varetaget meget forskellige opgaver i VISO-regi og får gode erfaringer og positive tilbagemeldinger, og vi vil meget gerne fortsætte dette meningsfyldte arbejde i samarbejde med VISO.

### **Tværfagligt samarbejde**

#### **Profilering – pjece:**

Vi har gennem året arbejdet på at blive færdige med vores pjece om ergoterapi. Det er en meget stor arbejdsopgave ved siden af det daglige arbejde. Der skal læses korrektur flere gange, der skal indhentes tilladelser til at vise fotos af børn i pjecen, der skal laves layout, der skal nøje udvælges og kasseres, og endelig blev den færdig. Vi har ladet os vejlede af professionelle kommunikationsrådgivere og har derfor valgt at beskrive ergoterapi ud fra en erkendelse af, at mange både forældre og professionelle ikke helt ved, hvad vores fag egentlig handler om.

#### **Dokumentation og formidling:**

2008 blev året, hvor COPM (Canadian Occupational Performance Measure) i endnu højere grad blev implementeret som en klientcentreret, tværfaglig afklaring af barnets aktivitetsproblemer. Vi har gennem mange år anvendt dette ergoterapeutiske interviewskema, fordi vi ønsker at give forældrene konkret medindflydelse. Vi har arbejdet målrettet med at tilpasse materiale, som kan sikre en ensartet dokumentation. Vi har lavet COPM-interviews i alle de sager, vi har efter SEL § 11,3, og vi laver revurderinger som opfølgning og grundlag for statusrapporter, fordi det giver forældrene et godt grundlag for at vurdere, om barnet har udviklet sig efter deres mening. En ergoterapeut har deltaget i det Oralmotoriske Team gennem hele året, og vi vil fortsat prioritere dette vigtige område.

### **Forældresamarbejde**

Vi arbejder målrettet på at inddrage forældre i både målsætning og behandling og har gennem 10 år afholdt forskellige kurser og foredrag for forældre og fagpersoner. Vi har i 2008 afholdt 'Aktivitetssdag for børn og forældre' en lørdag formiddag, vi har arrangeret foredrag om Syn og Udvikling ved en optometrist, vi har holdt foredrag for fagpersoner og forældre om kommunikation. Alle arrangementer havde mange deltagere, og vi har fået mange opfordringer til at fortsætte i 2009.

### **Totalkommunikation**

Vi har ansvaret for at afholde introduktionskurser for alt nyt personale om teorier om totalkommunikation og har gjort det 2 gange i 2008. Vi holder sammen med 2 pædagoger Åbent Værksted en gang om måneden for alt personale, hvor man kan komme og få hjælp til at udfærdige støttende kommunikationsmateriale til børnene.

### **Kollegial supervision**

Vi har fortsat medvirket til at opkvalificere den interne systemiske supervision ved at prioritere vores deltagelse og ved at sikre, at vi er aktive deltagere med speciel fokus på kommunikation og relationens betydning i arbejdet med børnene.

### **Fremtid og visioner**

Vores klare styrke indenfor behandling af børn er fortsat, at vi er en af de største grupper af ergoterapeuter i Danmark, der arbejder i en pædagogisk institution under samme ledelse. Dette sikrer fælles mål og værdigrundlag med stærk og målrettet uddannelse og viden, som forbliver og udbygges på et højt kvalificeret fagligt niveau samt sikrer løsning af opgaverne med stor tilfredshed blandt både personale og brugere. Vi skal fortsat være en attraktiv arbejdsplads og bevare vores gode ry, da det i årene fremover bliver ekstra vigtigt at fastholde attraktive medarbejdere for at tilbyde høj

kompetence, som borgerne vil være tilfredse med. Vi måtte pga. tidsnød nedprioritere en tilfredshedsundersøgelse i Fynsordningen blandt forældre. Vi vil som alternativ sende evalueringsskemaer ud til forældre og eventuelt kommuner indenfor SEL § 11 for at kunne målrette vores tilbud til kommuners og forældres forventninger og ønsker.

Ergoterapien vil fortsætte med at afholde kurser og foredrag for forældre og fagpersoner fra andre fynske institutioner. Vi vil fortsat sætte fokus på at levere en veldokumenteret indsats fra ergoterapien i Fynsordningen i Platanhaven. Vi vil være bevidste om at målrette vores indsats, så det giver mening i hverdagen for dem, der ved, hvor skoen trykker... nemlig børnene og deres forældre.

Helle Grøndahl, ledende ergoterapeut