

Specialområde Hjerneskade

Professionel faglighed



Dette materiale er udarbejdet i Specialområde
Hjerneskade tilbage i 2013 og har siden dannet
rammen for vores fælles faglighed i specialområdet.
Faglighedsmodellen er opdateret i 2022.

Forord

Professionel faglighed i Specialområde Hjerneskade

I Specialområde Hjerneskade har vi mange dygtige og fagligt stolte medarbejdere med forskellige fagligheder. Hver faggruppe har en vigtig rolle og varetager essentielle opgaver i specialområdets kerneopgave.

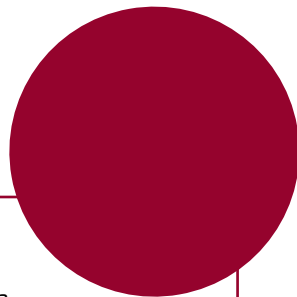
Men ingen opgave eller faglighed kan stå alene. For i specialområdet arbejder vi helhedsorienteret og i forlængelse af hinanden. Både på tværs af opgaveområder, indsatser og ikke mindst fagligheder.

Faglighed er andet og mere end summen af monofagligheder. Fælles viden er nødvendig for, at vi kan nå vores fælles vision.

Faglighedsmodellen beskriver den faglighed, som alle medarbejdere i Specialområde Hjerneskade skal have udover deres egen monofaglighed. Den beskriver de kompetencer, som vi ønsker at udvikle på, så vi også i fremtiden kan levere højt specialiserede og helhedsorienterede indsatser til gavn for borgere med erhvervet hjerneskade.



Organisations- forståelse



Region Midtjyllands organisering og opgaver

Som medarbejder skal man kunne arbejde ud fra en viden om rammerne for og forventningerne til Region Midtjyllands opgaveløsning. Man skal kende og arbejde ud fra en viden om:

- Region Midtjyllands funktion og placering i det offentlige
- Kommunikations- og beslutningsgange i Region Midtjylland
- Region Midtjyllands Ledelses- og styringsgrundlag
- Socialområdets målbillede.

Specialområdets organisering, organisationsgrundlag og samarbejdsrelationer

Som medarbejder skal man kunne arbejde ud fra en viden om rammerne for og forventningerne til Specialområde Hjerneskades opgaveløsning. Man skal kende og arbejde ud fra en viden om:

- Specialområde Hjerneskades organisationsgrundlag
- Rammeaftale og finansiering
- Ydelser og lovgrundlag
- Samarbejdspartnere og vidensmiljøer
- Tilsyn.

Rettigheder og pligter i offentlig forvaltning

Som medarbejder skal man have viden om relevant lovgivning og have en sikker forståelse af begreber som tavshedspligt, værgemål, samtykke og aktindsigt.

Neuropædagogik



Neuropædagogisk tilgang

Neuropædagogik er en helhedsorienteret og tværfaglig tilgang, der har fokus på det hele menneske. Neuropædagogikken inddrager bl.a. viden om borgerens funktionsniveau, ressourcer og begrænsninger. Som medarbejder skal man have en forståelse for:

- Borgerens personlighed, identitet og værdier
- Hjerneskadens omfang og påvirkning
- Borgerens ressourcer.

Som medarbejder skal man være med til at udarbejde individuelt tilrettelagte neuropædagogiske strategier for borgerne. Som medarbejder skal man kunne opstille realistiske mål for indsatsen i samarbejde med borgeren.

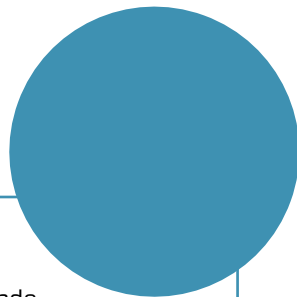
Neuropædagogisk arbejde i praksis

Som medarbejder skal man kunne arbejde ud fra de fem neuropædagogiske kernekompetencer:

- Indhente nødvendig viden
- Systematik
- Skriftlighed
- Tværfagligt samarbejde
- Kritisk faglig refleksion.

Som medarbejder skal man være i stand til at reflektere over egne antagelser og handlinger med udgangspunkt i en neuropædagogisk tilgang. Som medarbejder skal man kunne justere og tilpasse egne antagelser og handlinger i samarbejde med borger, pårørende, ledelse, kolleger og eksterne samarbejdspartnere.

Kommunikation og samarbejde



Kommunikation og samarbejde er en forudsætning for at løse vores kerneopgave. I Specialområde Hjerneskade tager vi udgangspunkt i en mentaliserende tilgang. Det betyder, at man som medarbejder prøver at forstå sine egne og sine kollegers tanker, følelser og forestillinger, når man arbejder sammen.

Som medarbejder skal man være bevidst om sine egne reaktioner og vide, hvordan man bedst håndterer situationer, der påvirker en følelsesmæssigt.

Kommunikation og samarbejde i praksis

Alle medarbejdere har et ansvar for, at kommunikation og samarbejde lykkes. Det vil sige, at man som medarbejder:

- Kan se sig selv som en del af et system og en helhed
- Kan tilpasse sin kommunikation til modtagerne og er bevidst om sin egen verbale og nonverbale kommunikation
- Kan give og modtage sparring og positiv feedback
- Har fokus på det, der virker, og kan se fejl som en mulighed for læring og udvikling
- Er anerkendende overfor kolleger og borgere.

Tværfagligt samarbejde

For at kunne indgå i et tværfagligt samarbejde er det væsentligt at kunne:

- Etablere en fælles forståelse ud fra forskellige faglige perspektiver (fælles viden)
- Afgrænse og målrette den faglige indsats ved at inddrage borgeren og relevante fagpersoner (fælles mål)
- Se og anerkende faglig forskellighed og eventuel uenighed som en positiv drivkraft (gensidig respekt).

Praksisudvikling



I Specialområde Hjernesgade ønsker vi at arbejde med vidensbaseret praksisudvikling, som bygger på en veldefineret teori og aktuel bedst viden. Opsamling af viden er en vigtig forudsætning for at kunne skabe læring, forbedringer og udvikling til gavn for borgerne.

Som medarbejder skal man være i stand til at genkende, kvalificere og omsætte en god idé samt kunne bidrage til forbedringer i praksis.

Kvalitetsudvikling

Som medarbejder skal man vide, hvordan man kan bidrage til faglig udvikling og læring. Vi tager udgangspunkt i Den Danske Kvalitetsmodel på det sociale område og anvender kvalitetscirklen (Plan – Do – Study – Act).

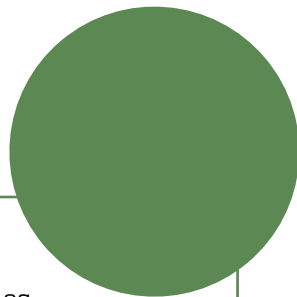
Læring

Som medarbejder skal man vide, hvordan man skaber læring og viden til gavn for borgerne. Vores afdeling Faglig Udvikling tilbyder undervisning, rådgivning, faglig sparring og supervision.

Forskning

Specialområde Hjernesgade ønsker at bidrage til forskning og vidensbaseret praksisudvikling inden for hjernesgadeområdet. Det gør vi gennem forskningssamarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere.

Arbejdsmiljø og sikkerhed



Procedure og arbejdsgange i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed

Som medarbejder skal man kende Arbejdsmiljøloven og Region Midtjyllands gældende politikker og retningslinjer. Som medarbejder skal man kende og anvende Specialområde Hjerneskaedes lokale arbejdsmiljøaftale samt plan for sikkerhed.

Alle medarbejdere skal kende deres ansvar i forhold til eget og fælles arbejdsmiljø. Som medarbejder har man ansvaret for at arbejde målrettet med at kvalificere praksis i forhold til de gældende retningslinjer.

Krydsfeltet mellem ressourcer og udviklingsområder

Et godt og sikkert arbejdsmiljø kræver, at den enkelte medarbejder kender egne ressourcer og udviklingsområder. Det kræver også, at den enkelte medarbejder kan indgå i et tæt samarbejde med kolleger, ledelsen og eksterne samarbejdspartnere.

Forebyggelse og konflikthåndtering

Som medarbejder skal man kunne sammenkoble neuropædagogik og Low arousal med praksis ud fra et arbejdsmiljøfremmende og sikkerhedsforebyggende perspektiv.

Magtanvendelse

Som medarbejder skal man have fokus på at forebygge magtanvendelse og sikre borgernes selvbestemmelsesret. Hvis man som medarbejder har anvendt magt – enten ved at krænke eller indskrænke borgerens grundlæggende rettigheder – er det vigtigt, at man indberetter magtanvendelsen og lærer af det, der skete.

Dokumentation og skriftlighed

Det er en vigtig faglig kompetence at kunne dokumentere og skriftliggøre det, vi gør.

Dokumentation og skriftlighed synliggør vores indsatser og indsatsernes effekt for hinanden, borgerne og vores eksterne samarbejdspartnere.

Dokumentation i forhold til de borgerrettede ydelser

Som medarbejder skal man kunne udtrykke sig klart og have viden om den gældende lovgivning. Som medarbejder skal man kunne leve op til de gældende dokumentationskrav og følge specialområdets fælles dokumentationssystematik. Det betyder, at man som medarbejder skal kunne:

- Udarbejde en individuel plan med afsæt i borgerens § 141-handleplan
- Dokumentere indsatsen i forhold til mål og delmål
- Dokumentere den sundhedsfaglige indsats.

Det er vigtigt, at man som medarbejder er opmærksom på sit sprogbrug og skriver i en respektfuld tone.

Registreringer og indberetninger

Som medarbejder skal man kunne arbejde ud fra en viden om lovgivning og arbejdsgange vedrørende registreringer og indberetninger.

IT og datasikkerhed

Som medarbejder skal man kunne anvende de IT-programmer og systemer, der bliver brugt i Region Midtjylland og Specialområde Hjernesgade. Som medarbejder skal man kunne håndtere persondataoplysninger i forhold til datasikkerhed.

Sundhed og trivsel



Den sundhedsfaglige indsats

I den sundhedsfaglige indsats har vi fokus på borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel.

Vi støtter op om den enkelte borger og sætter gang i initiativer, der kan fremme en sund livsstil. Vi arbejder med respekt for den enkelte borgers ønsker til sundhed og trivsel i eget liv.

Den sundhedsfaglige indsats i praksis

Som medarbejder skal man kunne understøtte og udvikle borgerens sundhed og trivsel ved at:

- Afdække borgerens generelle sundhedstilstand og trivsel
- Udarbejde en plan for indsatser i Sundhedsmodulet vedrørende borgerens sundhed og trivsel
- Støtte borgeren til at deltage i sundheds- og trivselsfremmende aktiviteter
- Støtte borgeren i at modtage relevante sundhedsydelse
- Løbende arbejde analyserende og lærende i forhold til arbejdet med utilsigtede hændelser (UTH) for at forbedre indsatsen.

Som medarbejder skal man arbejde i overensstemmelse med sundhedsfaglige politikker, retningslinjer og instrukser på socialområdet i Region Midtjylland og for Specialområde Hjerneskade. Som medarbejder skal man tage udgangspunkt i de officielle anbefalinger fra myndigheder på sundhedsområdet.

