



# BIRKEBAKKEN

Værdighed · Fællesskab · Livsudfoldelse · Tillidsfulde relationer

## Virksomhedsgrundlag



Birkebakken er en institution  
i Jysk Børneforsorg/Fredehjem



**Birkebakken,**  
Hejredalsvej 144, 8220 Brabrand  
Kontakt: [forstander@birkebakken.eu](mailto:forstander@birkebakken.eu)  
Tlf. 5371 6020 · [www.birkebakken.eu](http://www.birkebakken.eu)

## Indhold

Indhold.....	1
Indledning.....	3
Baggrund/Historie.....	3
Beskrivelse af de fysiske rammer.....	3
Lovgrundlag.....	4
Målgruppen.....	4
Vision – det Birkebakken drømmer om.....	4
Mission – det Birkebakken gør.....	4
Ledelsesfilosofi.....	5
Medarbejdersyn .....	6
Åbenhed om medarbejdersyn. ....	6
Medarbejdersyn - organisatorisk vækst.....	7
Medarbejdersyn - forståelse og viden.....	7
Medarbejdersyn – frihed.....	8
Værdier .....	8
Værdigrundlag .....	8
Pædagogisk fundament- Det vi tror på!.....	9
Metode- Det vi gør! .....	9
Gevinst- Det vi ser ske! .....	9
Værdier- Summen af det vi tror på, det vi gør og der vi ser.....	11
Organisation.....	11
Forstander .....	11
Souschef.....	12
Medarbejderne .....	12
Administration .....	13
Jysk Børneforsorg/Fredehjem.....	13
Økonomi .....	13
Arbejds miljø .....	13
Visionen for arbejdsmiljøet på Birkebakken er:.....	13
Virksomhedsgrundlaget.....	14
Politikker.....	14
Politikker.....	14
Retningslinjer.....	14
Værd at vide.....	14
Kulturen på Birkebakken.....	14
Pædagogisk praksis.....	15

Indsatsområder.....	15
Område: Sygefravær.....	15
Område: Supervision .....	16
Område: Faglighed .....	16
Område: Rammer der favner målgruppen .....	16
Strategiske overvejelser .....	17
Bestyrelsesarbejdet .....	17
Kvalitetsarbejde .....	17
SOFUS.....	17
Procesbaseret Dokumentation .....	18
Uddannelsesstrategi .....	19

## Indledning

Dette virksomhedsgrundlag er den første, der omhandler Birkebakken som virksomhed. Virksomhedsgrundlaget vil derfor beskrive en del af processen og de organisatoriske rammer omkring institutionen.

Skabelsen af Birkebakken i sin nuværende form har været en længere proces. Birkebakken fik sit navn i 1984 i forbindelse med, at institutionen flyttede til den nuværende placering på Hejredalsvej i Brabrand. I 2019 trådte Birkebakken ud af driftsoverenskomsten med Aarhus Kommune og i samme proces oprettedes Birkeskolen, som er et STU-tilbud. 1. januar 2022 blev Birkebakken og Birkeskolen fusioneret til en samlet institution, så bygningen nu rummer bodel for børn og unge mennesker med multiple funktionsnedsættelser i alderen 0-25 år, samt STU-tilbud for samme målgruppe dog i alderen 15-25 år.

Efter en svær opstart med flere ledige pladser på både bodel og STU-tilbud, er det nu lykkedes at få fuldt hus begge steder, hvilket vidner om, at begge tilbud er relevante for målgruppen.

Dertil diskuteres løbende hvilke tiltag, der skal iværksættes for at gøre Birkebakken til et hjem og et sted, der kan danne rammen om såvel det gode liv og den gode udvikling for den enkelte beboer/elev, som det gode arbejdsliv for medarbejderne.

## Baggrund/Historie

Birkebakken startede i 1952 som Elev Børnehjem, et døgntilbud til børn og unge med varige handicaps. Der blev brug for stadig mere plads, og i 1984 flyttede man til Hejredalsvej.

Birkebakken er en selvejende institution under Jysk Børneforsorg. Jysk børneforsorg/Fredehjem er en sammenslutning af Jysk børneforsorg, der under navnet "Kvindehjælpen" startedes i Århus af Ellen Schepelern i 1906, og "Fredehjem", der startedes af pastor Jørgen Chr. Berthelsen i Harbøre på omkring samme tid.

Birkebakken er en selvejende institution med egen bestyrelse.

## Beskrivelse af de fysiske rammer

Birkebakken er beliggende på Hejredalsvej 144 i Brabrand, Aarhus Kommune.

I bodelen har vi, og prioriterer at have, et meget hjemligt miljø, som beboerne, pårørende og medarbejderne skaber sammen.

Huset, som er i tre etager, er beliggende i Brabrand på en bakke med smuk udsigt til Brabrand sø og som en del af en livlig bydel med mange forskellige tilbud. Selvom vi ligger i en større by, er området bygget op, så vi ligger ugeneret i forhold til støj o.a.

Huset er i dag indrettet med 15 værelser til bodelen og 4 rum til skolen. Derudover er der flere fællesrum herunder en gymnastiksal og varmtvandsbassin.

På 1. sal er der ligeledes en administrationsafdeling hvor kontorphersonale og ledelse har kontorer.

Bodelen er delt op i to afdelinger, Udsigten og Kvisten, hvor de unge mennesker matches og indskrives ud fra en samlet vurdering i forhold til øvrige beboere.

## Lovgrundlag

Birkebakken er drevet som en selvejende institution med egen bestyrelse. Birkebakken er underlagt Socialtilsyn Midt, der afholder jævnlige driftsorienterede tilsyn.

På bodelen indskrives efter §107 stk. 1 og § 66 i serviceloven. I STU-tilbuddet optages elever efter "Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov". Her føres tilsynet af Aarhus Kommune.

## Målgruppen

**Målgruppen på Birkebakken omfatter børn og unge mennesker med multiple funktionsnedsættelser i alderen 0-25 år.**

Beboere og elever kan være kørestolsbrugere og have følgehåndicap som epilepsi, spasticitet og/eller sansehåndicap. Barnet eller den unge kan desuden have et meget begrænset sprog. Målgruppen vil have et omfattende behov for hjælp og støtte i vågne timer og jævnligt tilsyn, når de sover. Der er tale om børn og unge, der har et udtalt behov for nærvær, pleje, omsorg og stimulation.

Vi har pt. plads til 15 beboere på bodelen og 25 elever på STU-tilbuddet.

## Vision – det Birkebakken drømmer om

**"At Birkebakken er det bedste og mest udviklende tilbud inden for vores målgruppe og at institutionen altid er i udvikling. Derudover er det visionen at Birkebakken forbliver et fagligt videnscenter, som fagfolk lader sig inspirere og animere af".**

## Mission – det Birkebakken gør

Vi bestræber os på at favne en høj kvalitet i praksis gennem den levede erfaring og en høj faglighed. Det kommer til udtryk gennem vores mål som både omfatter målgruppe, samfundsperspektiv og medarbejdergruppe, da vores tilgang er båret af den systemiske og socialkonstruktivistiske tænkning.

Herudover tilstræber vi:

- at beboere og elever føler sig mødt og anerkendt som ligeværdige medborgere
- at skabe lige betingelser for målgruppen set i et samfundsperspektiv
- at være det foretrukne arbejdssted for medarbejdere indenfor de relevante fagområder
- at Birkebakken er uddannelsessted indenfor det faglige område, både for studerende og relevante samarbejdspartnere
- at Birkebakken altid skaber relevante og aktuelle løsninger og tilbud til kommuner m.m.



## Ledelsesfilosofi

Ledelsesfilosofien på Birkebakken hviler på et grundlag der er inspireret af praksisfællesskaber, som igen bunder i en socialteori om læring.

Praksisfællesskabet opretter sig selv ved at blive motiveret af "fyrtårne" i gruppen, som inspirerer gennem engagement og visioner. Noget væsentligt ved denne tilgang er at alle er lige vigtige for at kerneopgaven kan lykkes. Grundkulturen er en stræben efter at blive lige så dygtig som fyrtårnene.

En vigtig ledelsesmæssig opgave er at skabe motiverede medarbejdere. Det er det bl.a., fordi motiverede medarbejdere gør organisationen bedre til at nå de organisatoriske målsætninger. Det hastige forandringstempo og den stigende kompleksitet i arbejdsopgaverne stiller krav til de ledelsesmæssige strategier i organisationer.

Transformationsledelse handler om at opstille, kommunikere og fastholde en organisations mål. Det er lederens opgave at gøre dette, og formålet er at inspirere medarbejderne til at overskride deres egne interesser og bidrage til at opnå organisationens målsætninger.

I transformationsledelse er visionen de idealiserede billeder af fremtiden, som er baseret på de organisatoriske værdier. Dermed bliver ledelse gennem visioner samtidig til ledelse af værdier. Det centrale i denne ledelsesstrategi er værdiernes effekt på medarbejdernes motivation og på organisatorisk målopfyldelse.

Ledelsesfilosofien og visionen om at skabe et meningsbærende fællesskab, er inspireret af et perspektiv på læring, der bygger på at sætte læring ind i den kontekst, hvor medarbejdernes levede erfaring med deltagelse i praksis udspringer af interesse og gensidigt engagement-ganske enkelt, fordi praksis er vigtig og handler om beboere og elever der har et særligt stort behov for støtte. Kerneopgaven skaber medarbejdere der ikke kan undgå at opleve sig selv som vigtige deltagere.

I et sådant perspektiv tror vi på, at læring og engagement er en del af den menneskelige natur i lige så høj grad som det at spise eller sove; at læring og deltagelse både er livsopretholdende og uundgåelig, og at medarbejderne er ret gode til det, hvis de får chancen.

Vi opdager gennem denne tilgang, at læring gennem medarbejdernes gensidige deltagelse i praksis dybest set er uundgåelig, idet kerneopgaven på Birkebakken anskues som et socialt praksisfællesskab, der afspejler deltagernes dybt sociale natur og dermed også en naturlig interesse for at samarbejde meningsfuldt omkring beboere og elever.

Denne form for læringsteori, har sit eget sæt af antagelser, men er ikke en erstatning for andre læringsteorier. Antagelserne omkring, hvad læring drejer sig om, forklares i første omgang som fire præmisser:

1. Vi er sociale væsener. Dette er et centralt aspekt af læring.
2. Viden drejer sig om kompetence med hensyn til anerkendte foretagender.
3. Indsigt er et spørgsmål om at deltage i udøvelsen af foretagender. Dvs. om aktivt engagement i verden.

4. Mening- vores evne til at opleve verden og vores engagement deri som meningsfuldt – er i sidste instans det, læring skal producere.

Medarbejderne vil altså i denne sammenhæng bestå af en omfattende proces, som handler om at være aktive og værdifulde deltagere omkring kerneopgaven, ligesom de konstruerer identiteter (konkret i praksis: Tovholderfunktioner, Teams på tværs, udviklingsforummer m.m.). At deltage og engagere sig i bestemte og vigtige funktioner/aktiviteter på Birkebakken sammen med sine kolleger er på denne måde både en slags handling og en måde at høre til på og former gennem deltagelse ikke blot, hvad medarbejderne gør, men også hvem de er, og hvordan de tolker, hvad de gør.

Det har selvfølgelig afgørende konsekvenser at fokusere på medarbejdernes deltagelse i processen som en del af et læringsfællesskab med så stort et fokus og tro på det gensidige engagement som det bærende element, for det betyder pludselig, at læring er et spørgsmål om engagement samt at bidrage til fællesskabets praksis, ligesom det bliver et spørgsmål om at have sig for øje, hvordan fællesskabet sikrer nye generationer af medlemmer, der vil det samme, fordi de ikke kan lade være med at involvere sig.

Vi har opdaget, gennem prøvehandlinger, hvordan de indbyrdes forbundne praksisfællesskaber opretholder sig selv, hvis vi stringent møder praksis med ovenstående tro på, at medarbejdere skal kunne noget og for at kunne noget, må de lære hinanden op i den kontekst opgaverne giver mening - af dem der kan.

## Medarbejdersyn

I enhver organisation ligger et medarbejdersyn – bevidst og/eller ubevidst – bag den måde, som organisationen er indrettet på.

Medarbejdersynet bygger på antagelser om medarbejdere, men også på antagelser om ledelse.

På Birkebakken har ledelsen valgt at gøre medarbejdersynet bevidst og åbent. Ledelsen har gjort sig klart, hvilke antagelser om medarbejdere, der ønskes at bygge organisationen på. Medarbejdersynet er skrevet ned og kan derfor diskuteres og gøres til genstand for debat og kritik, hvilket er nødvendigt for at skabe bevægelse og dynamik omkring den måde Birkebakken fungerer på.

Det væsentligste er dog ikke de fine ord og flotte formuleringer. Medarbejdersynet skal hjælpe ledelsen til at tage beslutninger, og disse skal kunne genkendes i medarbejdersynet.

## Åbenhed om medarbejdersyn.

Åbenhed om medarbejdersynet gør det bl.a. muligt for en ansøger at afgøre, om han eller hun har lyst samt kvalifikationer og kompetencer til at arbejde på Birkebakken.

Birkebakkens medarbejdersyn, og den måde vi bruger det på, hænger nøje sammen med vores vision, mission og ledelsesfilosofi.

Birkebakken er en organisation med fokus på samspillet mellem ansatte og beboere, hvor omdrejningspunktet er dialog, anerkendelse, relation og udvikling.

## Medarbejdersyn - organisatorisk vækst

<p><b>Antagelse</b> Birkebakkens medarbejdere ønsker at være i en organisation, der er stabil og stadig udvikler sig.</p>	<p><b>Ledelsens forpligtelser</b> Ledelsen forpligter sig til at synliggøre organisationens Mål og prioriteter.</p> <p>Alle forslag og synspunkter behandles seriøst og betragtes som væsentlige bidrag til organisationen.</p> <p>Ledelsen er åben for at afprøve nye idéer og løsningsforslag.</p>	<p><b>Medarbejdernes forpligtelser</b> Alle medarbejdere accepterer, at arbejds- og ansvarsområder med mellemrum vurderes og ændres.</p> <p>Medarbejderne er parate til nytænkning og accepterer, at Birkebakken er en fleksibel organisation, der er i konstant forandring og udvikling.</p> <p>Alle gør deres bedste for at bidrage til organisationens udvikling.</p> <p>Medarbejderne er fleksible og yder en ekstra indsats, når det er nødvendigt – under hensyntagen til familie og øvrige forpligtelser.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Medarbejdersyn - forståelse og viden

<p><b>Antagelse</b> Birkebakkens medarbejdere ønsker at forstå, hvordan deres egne arbejdsopgaver passer ind i resten af organisationen og tilegner sig den nødvendige indsigt.</p>	<p><b>Ledelsens forpligtelser</b> Ledelsen sikrer en åben organisation, hvor medarbejderne har adgang til mest mulig relevant information.</p> <p>Ledelsen informerer løbende om mål og planer.</p> <p>Ledelsen sikrer, at den viden, der er behov for, er til stede.</p>	<p><b>Medarbejdernes forpligtelser</b> Medarbejderne søger aktivt den information, de har brug for f.eks. på internet/Sofus/Timeplan/Altiplan, personalemøder og gennem kommunikation med ledelsen.</p> <p>Medarbejderne deler deres viden med kolleger og hjælper hinanden med sparring og erfaringsudveksling.</p> <p>Alle medarbejdere interesserer sig aktivt for Birkebakken som helhed, bl.a. for at få et indtryk af, hvordan eget arbejde passer ind i og påvirker andre funktioner.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		Information behandles etisk og med omhu i forhold til den givne situation.
--	--	----------------------------------------------------------------------------

## Medarbejdersyn – frihed

<p><b>Antagelse</b> Birkebakken medarbejdere værdsætter størst mulig frihed, fleksibilitet og ønsker samtidig klare rammer for arbejdet.</p> <p>Birkebakken medarbejdersyn og et minimum af regler er grundlaget for den måde, vi administrerer denne frihed på.</p>	<p><b>Ledelsens forpligtelser</b> Ledelsen bidrager til, at medarbejderne kender medarbejdersynet og forstår de værdier og holdninger, der ligger bag. Dette er forudsætningen for, at vi kan fastholde målet om færrest mulige regler.</p> <p>Den enkelte skal have størst mulig frihed til at opnå et hensigtsmæssigt samspil mellem arbejde, familie og fritid.</p> <p>Ledelsen skal forestå organisationen med et godt eksempel og handle i overensstemmelse med medarbejdersynet.</p> <p>At tage initiativ til dialog, når der opleves en adfærd, som ikke er i tråd med medarbejdersynet.</p>	<p><b>Medarbejdernes forpligtelser</b> Den enkelte medarbejder sørger for at kende og forstå de værdier, som medarbejdersynet udtrykker.</p> <p>Medarbejderne håndterer med faglighed og sund fornuft de normer og den frihed, medarbejdersynet afspejler.</p> <p>Hvis medarbejderen er i tvivl om, hvordan medarbejdersynet skal tolkes i en given situation, tager medarbejderen initiativ til en dialog med ledelsen.</p> <p>Alle administrerer friheden under hensyntagen til kollegaer og til den relevante opgaveløsning.</p> <p>Alle medarbejdere arbejder i overensstemmelse med Birkebakken vision, mission og værdier.</p> <p>Der arbejdes løbende ud fra eksisterende regler og politikker.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Værdier

### Værdigrundlag

På Birkebakken forstås værdier som summen af det vi tror på og den metodiske tilgang vi benytter til at konstruere trivsel, læring og udvikling.

Derfor er værdierne på Birkebakken, udarbejdet efter hvordan de reelt kommer til udtryk hos de enkelte elever og beboere og kan observeres gennem handling. På den måde vil værdierne på Birkebakken også altid være dynamiske; da enhver elev, beboer eller medarbejder altid vil udvikle sig forskelligt, også fra år til år, afhængig af de muligheder og begrænsninger der tilbydes.

Værdierne på Birkebakken er udarbejdet i fællesskab med alle medarbejdere ud fra følgende skabelon:

#### **Pædagogisk fundament- Det vi tror på!**

På Birkebakken arbejdes der, som tidligere beskrevet, ud fra et kvalitativt, anerkendende, systemisk, narrativt og neuropædagogisk perspektiv. Der betyder at alle medarbejdere i praksis tager beboerens/elevens livsverden og perspektiv alvorligt.

Ud fra de metodiske tilgange skabes der konstruktive muligheder og begrænsninger i miljøet, der tilgodeser beboerne og elevernes handlemuligheder, trivsel og udvikling.

Vi tror på, at vi sammen kan skabe motivation, mening og trivsel gennem fokus på den positivt ladede dialog samt med visuel og verbal guidning. Vi tror også på, at vi kan skabe forandring gennem en ressourceorienteret pædagogisk tilgang, hvor den enkeltes stærke sider og potentialer er i fokus. Vi skaber en hverdag hvor ro, forudsigelighed, strukturplanlægning og overblik er en naturlig del af de redskaber og rammer, der støtter beboeren/eleven i en positiv udvikling.

Grundlaget for al udvikling på Birkebakken er; meningsdannelse.

#### **Metode- Det vi gør!**

Som et naturligt afsæt i den systemiske tilgang, har vi derfor valgt at arbejde ud fra den organisatoriske udviklingsstrategi, med det der hedder Procesbaseret dokumentation. Når vi tager udgangspunkt i denne metode, skabes alle målsætninger omkring den enkelte elev eller beboer i fællesskab, ligesom metoden sikrer, der skabes et meningsfuldt pædagogiske stillads omkring den enkelte, der er skræddersyet til at skabe de helt rette udviklingsmuligheder på et grundlag der giver mening for både elev/beboer samt medarbejdere.

Ud over at kvalificere statusrapporterne generelt så synliggør procesbaseret dokumentation også barnets/den unges trivsel og udvikling over tid, gennem effektiv dokumentation af de daglige observationer og det pædagogiske arbejde der gøres. Et praksisnært og kontekstuel redskab der ligeledes gør det muligt at redegøre for proces samt effekt af udvalgte indsatser gennem en forløbende scoring af barnets/Den unges udvikling inden for de givne målsætninger.

Birkebakkens pædagogiske grundlag hviler på en eklektisk tilgang med base i den konstruktivistiske tænkning, hvor konteksten afgør handlingen. Vi arbejder med konkrete målsætninger for den enkelte og disse målsætninger danner grundlaget for pædagogikken omkring den enkelte.

#### **Gevinst- Det vi ser ske!**

Når det pædagogiske fundament skaber grundlag for metoden – og metoden skaber grundlag for meningsfulde udviklingsmuligheder, får vi øje på, hvordan elever og beboere begynder at handle i deres hverdag. Disse observationer anser vi på Birkebakken som levede værdier.

På Birkebakken opleves det konkret, at alle vokser af at føles sig værdsatte og vigtige. Den altid kærlige og omsorgsfulde atmosfære og indlevende tilstedeværende dialog kommer hele tiden til udtryk og viser hvordan medarbejderne kan være rollemodeller i hverdagen.

Elever og beboer spejler sig i undervisere, pædagoger og medhjælpere og inspireres af det de ser, og møder omvendt hinanden med både lydhørhed, kram og nysgerrighed. Der trøstes, smiles, glædes og lyttes som en naturlig del af kulturen.

Overskud til at samle sig om et fælles 3 og skabe det vigtige grundlag; at finde ud af, hvad man er særligt god til i denne verden re hele tiden i spil. Ingen er gode til alt, men alle er gode til noget og der er ikke én elev eller beboer på Birkebakken, hvor der ikke er fundet frem i hvert fald nogle af de enkelte beboere eller elevers særlige forudsætninger.

At blive taget alvorligt handler også om at føle sig set. At personalet består af et stærkt tværfagligt fællesskab, oplever elever og beboere omvendt, kommer dem til gavn, når de får hjælp til at sætte ord på alt fra det fysiske til de mere mentale udfordringer, de oftest har behov for støtte og guidning omkring. Alt er ok. Intet er farligt.

Alle har betydning for hinanden- alle bidrager på trods af forskellige forudsætninger. Langt de fleste aktiviteter bliver derfor også udbudt til alle tilpasset funktionsniveau- når det gøres som en selvfølgelighed, opleves det, at der er stor tilslutning.

Vores elever og beboere tilbydes en ramme, hvor spørgsmålene: Hvem er jeg? Hvad kan jeg? Altid søges besvaret. Ikke kun af medarbejderne, men i kraft af de tilbud og de relationer der er i spil. Ud af dette opleves det, at elever og beboere fortæller om sig selv, tilbyder sine kompetencer/bidrag til fællesskabet og er aktivt deltagende på både værksteder, musikkoncerter og mange andre arenaer.

Så selvstændigt det kan lade sig gøre, viser elever og beboere både mod og styrke til f.eks. at møde op på praktikpladser og endda for nogle, at håndtere transporten selv.

Vores elever og beboere sætter grænser, byder ind med muligheder, fortæller hvem de er og hvad de står for, forventer medbestemmelse og vil meget gerne bidrage til facilitering af aktiviteter og andre væsentlige bidrag- Det er helt naturligt at tro, man kan bidrage, at det er ok at byde ind. PÅ dette område opleves stor succes.

På Birkebakken er man god nok som man er. Der snakkes om kompetencer, hobbyer og andre interesseområder og på den måde er det dét, der er i fokus og ikke alle begrænsningerne.

På Birkebakken opleves det, at elever og beboere har en forståelse af, at kunne helt de samme ting som alle andre unge mennesker, hvis bare der tilbydes den støtte der skal til.

Det betyder, elever og beboere byder ind med anmodning om deltagelse i samfundets aktiviteter, med en forventning om at de kan bidrage med deres tilstedeværelse, ligesom de har en forventning om, at der skabes plads og rum til dem.

Beboere og elever er nysgerrige og byder ind i dagligdagen adækvat med det, vi ville kalde den nærmeste udviklingszone.

Det opleves ligeledes, at elever og beboere bevæger sig tillidsfulde og trygge rundt på Birkebakken, med en forventning om at de er velkendte i gruppen. Det ser vi ved, at de møder deres omgivelser med en naturlig, nysgerrig, dialogsøgende adfærd.

Det er en ret at være i verden og få lov at gøre de ting, man brænder for på Birkebakken såvel som udenfor matriklen. Lige så vigtigt er det, at elever og beboere gennem de mange ture ud af huset, føler sig etableret i samfundet og lærer at navigerer i de forskellige arenaer, på det niveau det giver mening for dem. Det er enhver beboer og elevs ret at få lov at udvikle sig og det har alle i konteksten et ansvar for, lader sig gøre: Elever, beboere, medarbejder, forældre og andre aktører.

Der bliver stillet krav og forventninger tilpasset så fint, at der opstår succes. Dette kan kun lade sig gøre, fordi alt hvad der er i spil, er konstrueret i fællesskabet med stor respekt for beboer-elev perspektivet, sådan at det altid giver mening og spiller bold op ad de temaer, beboere og elever selv byder ind med og oplever motivation og begejstring omkring.

I praksis møder vi på den måde hinanden med tilpassede "forstyrrelser". Der er med til at "vække" eller "nudge" systemet, så det har mulighed for at skabe nye forventninger, tro, håb og drømme. Det fordrer en del lydhørhed, indlevelse og opmærksomhed fra alle medarbejdere og kan kun lade sig gøre, fordi alt bliver udarbejdet, så det bygger på en fælles forståelse, af de tolkninger der gøres under f.eks. målsætningsarbejdet.

"Når nogen får lov til at komme til udtryk, gør det et stort indtryk og hvis det tages alvorligt, får det lov at efterlade et væsentligt aftryk, både hos den det handler om, såvel som den verden vi lever i"

### Værdier- Summen af det vi tror på, det vi gør og der vi ser

At føle sig anerkendt

At føle sig værdi

At kunne udtrykke sig

At opleve meningsfuldhed

At føles sig som en del af samfundet

At blive set og hørt

At føle sig livsduelig

At opleve livsglæde

At føle sig ligeværdig

At være selvstændighed

At føle integritet

At føle sig autentisk

## Organisation

Birkebakken er en selvejende institution, der er etableret med en bestyrelse. Det er bestyrelsen, der har det overordnede ansvar for botilbuddet. Bestyrelsen har ansat forstanderen, som er godkendt af det sociale tilsyn til at forestå den daglige drift.

### Forstander

Forstanderen har ansvar for den daglige drift og ledelse. Det er forstanderens ansvar at ansætte og afskedige medarbejdere. Forstanderen refererer direkte til bestyrelsen. Forstanderen bidrager gennem arbejdet til fremadrettet udvikling for beboere, personale og Birkebakkens virke.

## Souschef

Souschefen udfører organisatoriske opgaver i samarbejde med forstanderen. Souschefen refererer direkte til forstander. Souschefen deltager i teammøder, personalemøder og personaleseminarer.

Souschefen har direkte personaleledelse af alle medarbejdere med undtagelse af teknisk, administrativt personale.

Souschefen bidrager gennem arbejdet til fremadrettet udvikling for beboere, personale og Birkebakkens virke.

## Medarbejderne

Alle medarbejdere på Birkebakken regnes for lige vigtige.

På Birkebakken arbejdes der med organisatorisk læring og praksisfællesskaber, hvilket betyder, at ikke alle skal kunne det samme, men alle skal dele ud af deres viden. Medarbejderen refererer til souschefen og forstanderen.

Alle medarbejdere bidrager gennem det daglige arbejde til fremadrettet udvikling for beboere og Birkebakkens virke.

### Følgende faggrupper er repræsenteret på Birkebakken:

Pædagog

Lærer

Ergoterapeut

Fysioterapeut

Sygeplejerske

Social- og sundhedsassistent

Socialrådgiver

Kontorassistent

### Eksempler på yderligere kompetencer:

Praktikvejledning

### Birkebakken er pt. normeret med:

#### Nye medarbejdere:

Nye medarbejdere, herunder også vikarer, gennemgår et introduktionsforløb.

Her introduceres de af souschefen til Birkebakken som virksomhed, beboere og øvrige kolleger.

Derudover kompetenceafklares medarbejderen i forhold til medicin.

På første arbejdsdag udleveres Birkebakkens virksomhedsplan samt personalehåndbog. Disse indeholder relevant materiale om Birkebakken som arbejdsplads.

Det forventes, at nye medarbejdere er opsøgende i forhold til arbejdet, og det forventes af det fastansatte personale, at de er imødekommende og vejledende i forhold til den nye kollega.

#### Kompetenceudvikling:

Den enkelte medarbejders kompetenceniveau og -udvikling drøftes på årlig MUST med souschefen eller forstanderen.

Kompetenceudvikling drøftes løbende på ledelsesmøder.

På Birkebakken er der en flad ledelsesstruktur, dette muliggør daglig drøftelse mellem ledelse og medarbejdere om evt. manglende kompetencer i forhold til opgaver.



## Administration

Administrationen består pt. af 5 medarbejdere, der varetager de administrative opgaver på Birkebakken. De administrative opgaver indeholder bl.a. vagtplanlægning, HR-opgaver, varebestilling, IT-administration m.m.

## Jysk Børneforsorg/Fredehjem

Jysk Børneforsorg/Fredehjem er en nonprofitorganisation, som arbejder for at sikre gode levevilkår for udsatte og sårbare børn, unge, voksne og familier.

Foreningen har tilknyttet mere end 200 forskellige sociale indsatser, hvor de selvejende institutioner er en bærende del.

Det er en forening med det formål at imødekomme udsatte og sårbare børn, unge, voksne og familier med et støttende og udviklende pædagogisk tilbud af faglig og etisk kvalitet, som samtidig søger at medvirke til at fremme solidaritet og forståelse for de børn, unge og familier, som har behov for støtte.

Jysk børneforsorg/Fredehjem varetager bl.a. bogholderi og lønadministration for medarbejdere på Birkebakken, ligesom de agerer som konsulenter for bestyrelse, ledelse m.m.

## Økonomi

Forstanderen udarbejder budget i samarbejde med Jysk børneforsorg/Fredehjem. Budgettet bliver herefter indsendt og godkendt af Socialtilsyn Midt.

Økonomien følges nøje af forstanderen, der i samarbejde med administrativt personale og Jysk børneforsorg/Fredehjem kontrollerer at budgettet holdes, at faste udgifter og regninger betales og at der laves løn- og ferieregnskab.

Ifølge årsregnskab for 2021 udviser resultatet et overskud på 5 t.kr.

Belægningsprocenten pr. 1. juli 2022 er på 100 %.

## Arbejds miljø

Birkebakken skal være en arbejdsplads, hvor trivsel og arbejdsglæde giver tilfredse og engagerede medarbejdere.

I det efterfølgende kan du læse om, hvad vi mener, der understøtter et godt arbejdsmiljø.

### Visionen for arbejdsmiljøet på Birkebakken er:

- Det skal være trygt og sikkert for alle at møde på arbejde.
- Arbejds miljøet bidrager til høj kvalitet, faglighed og udvikling.
- Høj kvalitet, faglighed og udvikling er en væsentlig del af arbejdsmiljøet.
- Et sundt og sikkert arbejdsmiljø skaber trivsel og bidrager til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

## Virksomhedsgrundlaget

### **Birkebakkens formål og kerneydelse er**

At tilbyde børn, unge og voksne med betydelig og varig funktionsevne et udviklende, trygt og omsorgsfuldt bo- og levemiljø.

Derudover har STU-tilbuddet til formål at unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov opnår personlige, sociale og faglige kompetencer til en så selvstændig og aktiv deltagelse som muligt i voksenlivet.

Ydermere yder Birkebakken rådgivning og vejledning til forældre med hjemmeboende børn og unge med betydelig nedsat funktionsevne.

## Politikker

Birkebakkens politikker og retningslinjer er løbende til refleksion og udvikling

### Politikker

Personalepolitik / arbejdsmiljøpolitik

Politik til forebyggelse af vold og trusler

Rygepolitik

Mobiltelefon/IT-politik

Politik for alkohol og rusmiddel

Politik ved kritisk sygdom og dødsfald.

Kostpolitik

Seksualpolitik

### Retningslinjer

Brand

Kollegial førstehjælp

Brug af telefon/internet (e-mail)

Sygemelding og fravær

Kørsel i egen bil

Indberetning af utilsigtede hændelser og magtanvendelse

### Værd at vide

Beskrivelse af og svar på de oftest stillede spørgsmål indenfor arbejdstid, rettigheder og psykisk arbejdsmiljø

- Sygdom og barnets 1. sygedag
- Barsel og adoption
- Ferie

## Kulturen på Birkebakken

Kulturen på Birkebakken er bygget op omkring vores værdigrundlag gennem et særligt fokus på udvikling af mestringsstrategier og handlingskompetencer, gennem særligt tilpassede og motiverende aktiviteter.

"Det vi er", der beskriver kulturen og "Det vi gør", der beskriver metoden, der understøtter kulturen. Dette beskrives for værdierne.

## Pædagogisk praksis

På Birkebakken arbejdes der ud fra et kvalitativt, anerkendende, systemisk, narrativt og neuropædagogisk perspektiv. Det betyder at vi i praksis tager beboerens/elevens livsverden og perspektiv alvorligt.

Gennem en tro på, at vi i praksis kan skabe konstruktive muligheder og begrænsninger i miljøet omkring den enkelte, der tilgodeser dennes handlemuligheder. Vi tror på, at vi sammen med vores børn og unge mennesker kan skabe motivation, mening og trivsel gennem fokus på den positivt ladede dialog samt med visuel og verbal guidning. Vi tror også på, at vi kan skabe forandring gennem en ressourceorienteret pædagogisk tilgang, hvor den enkeltes stærke sider og potentialer er i fokus. Vi skaber en hverdag hvor ro, forudsigelighed, strukturplanlægning og overblik er en naturlig del af de redskaber og rammer, der støtter beboeren/eleven i en positiv udvikling.

Birkebakkens pædagogiske grundlag hviler på en eklektisk tilgang med base i den konstruktivistiske tænkning, hvor konteksten afgør handlingen. Vi arbejder med konkrete målsætninger for den enkelte og disse målsætninger danner grundlaget for pædagogikken omkring den enkelte.

## Indsatsområder

### Område: Sygefravær

#### **Formål**

At der er en opmærksomhed på sygefraværets betydning for arbejdsmiljøet.

#### **Metode**

Løbende opfølgning på sygefravær.

Sygefraværet drøftes på ledermøde.

Ved 3 sygeperioder indenfor seneste 3 måneder afholdes trivselssamtale ved forstander eller souschef.

Der er udarbejdet retningslinjer for sygemeldinger og sygesamtaler.

Derudover igangsættes et projekt omkring arbejdslyst og trivsel blandt medarbejderne, som kan hjælpe med at afdække evt. konflikter, samt give et værktøj til at bearbejde og italesætte dem.

#### **Tidsperspektiv**

Opfølgning på sygefravær er igangsat og projektet forventes igangsat fra januar 2023 og vil derefter løbe i 2 år.

#### **Ansvarlig**

Forstander og souschef

#### **Bemærkninger**

Retningslinjer for sygemeldinger og sygesamtaler i personalehåndbog

## Område: Supervision

### Formål

At sikre psykisk trivsel og skabe rammer for en meningsfuld hverdag

### Metode

Hver 3. måned afsættes der tid på p-møde til intern supervision faciliteret af internt uddannede aktionslæringsagenter med fokus på eget ansvar og egen læring. Hver 6. måned tilbydes der ekstern supervision til de respektive personalegrupper.

Udover dette har alle medarbejder med målgruppe jævnligt praksissamtaler med souschef jf. beskrivelser i personalehåndbogen.

### Tidsperspektiv

Igangsættes september 2022 og vil fortsætte fremadrettet.

### Ansvarlig

Forstander og souschef

### Bemærkninger

Supervision har fokus på kerneopgaven og de pædagogiske værktøjer. Supervision og psykologhjælp ved voldsomme hændelser aftales fra gang til gang og kan iværksættes akut.

## Område: Faglighed

### Formål

At den pædagogiske praksis er relevant og nutidig i forhold til målgruppen samt at vi lykkes med kerneopgaven.

### Metode

Temaer på afdelingsmøde og temadage med fokus på pædagogiske tilgange.

Praksissamtaler med fokus på udvikling af den enkelte medarbejder og fællesskabet generelt.

### Tidsperspektiv

Er sat i gang og vil fortsætte. Der er temadage to gange om året.

### Ansvarlig

Forstander og souschef

## Område: Rammer der favner målgruppen

### Formål

At de fysiske rammer kan dække de behov, som målgruppen kræver.

### Metode

Der afsøges behov og iværksættes fondsansøgninger til de afdækkede behov. Der afstemmes budgetmuligheder med bestyrelse i.f.t. nødvendige investeringer.

### Tidsperspektiv

Selve afsøgningen er en løbende proces, som er sat i gang. Der er lavet et udvalg til fondsansøgninger og dedikeret timer hertil blandt det administrative personale.

### **Ansvarlig**

Forstander, souschef, fondssøgningsudvalg og bestyrelse

## Strategiske overvejelser

Da Birkebakken skal udvikle sig som et attraktivt bo- og uddannelsesstilbud, også i fremtiden, er det nødvendigt at vise udadtil, hvad vi tænker og hvad vi kan.

Såvel ledelse som medarbejdere har i et forpligtende fællesskab et ansvar for at stille sig til rådighed ved konferencer, workshops eller andre tiltag i markedsføringsøjemed.

En af kerneopgaverne i 2022-2025 er at bibeholde den gode historie, som Birkebakken er blevet til, - ved ikke kun at se udad, men også indad. Hvad kan gøres bedre? Hvor skal der sættes ind og hvilke områder er det nødvendigt at udvikle på?

Dette er en løbende proces, og den vil blive en vigtig del af de refleksioner og emner, der tages op på personalemøderne.

Vi oplever at der er en tiltagende efterspørgsel på tilbud til vores målgruppe indenfor aflastning, rådgivning og beskæftigelse. Derfor vil det strategiske arbejde i de kommende år have fokus på at skabe tilbud, så Birkebakken kan imødekomme denne efterspørgsel.

## Bestyrelsesarbejdet

Et andet område, der er fokus på, er bestyrelsesarbejdet.

Bestyrelsen på Birkebakken er sammensat ud fra de vedtægter der definerer institutionen og har virket siden opstarten af Birkebakken.

Bestyrelse består af 7 medlemmer, som udpeges på følgende vis:

- 2 medlemmer udpeges af Jysk Børneforsorg/Fredshjems Hovedbestyrelse.
- 1 medlem udpeges af LEV Aarhus.
- 1 medlem udpeges af forældre/pårørendegruppen på Birkebakken
- 1 medlem udpeges af forældre/pårørendegruppen på Birkeskolen
- 2 medlemmer udpeges af bestyrelsen

Udover ovenstående har medarbejderne to repræsentanter i bestyrelsen uden stemmeret.

Det tilstræbes, at der i den samlede bestyrelse er mindst 1 medlem, der har socialpædagogiske kompetencer /erfaringer, at mindst 1 bestyrelsesmedlem har økonomiske, regnskabs- eller juridiske kompetencer, og mindst 1 medlem har kompetencer inden for ledelse og administration.

## Kvalitetsarbejde

### SOFUS

Der arbejdes med SOFUS som dokumentationsredskab for udviklingsplaner. Udviklingsplanerne tager udgangspunkt i kommunale handleplaner.



## Procesbaseret Dokumentation

### **”Når vi samarbejder, oplever barnet, at livet hænger sammen...”**

På Birkebakken tror vi på, at barnet/den unge skal forstås ud fra det system og den kontekst, de er en del af, med de muligheder og begrænsninger der stilles til rådighed i den givne kontekst. Der kan derfor forventes et tæt og respektfuldt samarbejde mellem alle aktører omkring barnet; lige fra forældre, sagsbehandlere, dagbeskæftigelse m.m. da vi ved, det er afgørende for barnets/den unges kontinuerlige trivsel og udvikling.

Som et naturligt afsæt i den systemiske tilgang, har vi derfor valgt at arbejde ud fra den organisatoriske udviklingsstrategi, med det der hedder Procesbaseret dokumentation. På Birkebakken har vi investeret i løbende uddannelse af udviklingsagenter, både blandt medarbejdere og ledelse, der hele tiden sikrer intern uddannelse, struktureret mødeledelse samt at vi i fællesskab arbejder indenfor de ønskede rammer og strukturer.

Denne metode sikrer desuden, at daglige observationer og delmålsarbejde konstant er i samspil med den overordnede handle- og indsatsplan.

Ud over at kvalificere statusrapporterne generelt så synliggør procesbaseret dokumentation også barnets/den unges trivsel og udvikling over tid, gennem effektiv dokumentation af de daglige observationer og det pædagogiske arbejde der gøres. Et praksisnært og kontekstuelts redskab der ligeledes gør det muligt at redegøre for proces samt effekt af udvalgte indsatser gennem en forløbende scoring af barnets/Den unges udvikling inden for de givne målsætninger.

Det kan bl.a. forventes:

1. At der ved indskrivning formuleres både indsatsområder samt målsætninger. Disse overføres til vores interne udviklingsprofil, dokumentations- samt effektmålingsprogram. Her bliver der sat en score på barnets nuværende evne til at opfylde målet på en skala fra 1-10, ligesom der meget konkret bliver formuleret, hvilke kriterier der skal til for, hvornår målsætningerne defineres som opfyldt,
2. At medarbejderne fortløbende dokumenterer observationer og refleksioner via det tilhørende dagbogsprogram - altid med fokus på de udarbejdede målsætninger.
3. At den pædagogiske praksis justeres, og målsætninger evalueres i forhold til de hver 6 uge (internt til afdelingsmøderne i et fastlagt årshjul).
4. At det veldokumenterede, konstruktive og konkrete arbejde sendes til sagsbehandler inden statusmøde (ofte hver 6 mdr.) senest 14 dage før. Et arbejde der ligeledes ligger op til sparring, omkring den fælles opgave der løftes omkring barnet.

Ydermere mødes vi i de teams, der er omkring børnene hver 14 dag. Her sikrer udviklingsagenterne, at strukturen er bygget op omkring de målsætninger, vi arbejder med, når vi taler om det enkelte barn - så vi arbejder effektivt og kontekstuelts. På disse møder justerer og evaluerer vi også den overordnede kultur, på den afdeling barnet bor på; f.eks. i f.bm. nære relationer i børne- og voksenhøjde samt den daglige familienære struktur vi altid stræber efter på Birkebakken.

Vi har allerede oplevet en meget positiv udvikling ved at implementere procesbaseret dokumentation indadtil og mindst lige så stor gevinst udadtil, idet vi oplever at lave et

systematisk og effektivt dokumentationsarbejde, der gør det nemt for f.eks. sagsbehandlere og også forældre at gå til, når vi mødes for at skabe mening sammen til bl.a., statusmøder i målet om god udvikling, tryghed, glæde og trivsel for alle de børn der lever og bor på Birkebakken.

## Uddannelsesstrategi

For at understøtte vision, mission og indsatsområder kræver det også at vi fortsat har fokus på videreudvikling og -uddannelse af personalegruppen.

Derfor har vi lavet en uddannelsesstrategi for de kommende år, som både dækker de interne behov for at imødekomme de opgaver der er omkring kerneopgaven, samt de krav der stilles eksternt til en institution som Birkebakken.

De kommende år vil vi derfor have fokus på at uddanne personalet indenfor flg. områder:

- Seksualvejledning
- Neuropædagogik
  - o Gentle Teaching
- Læringsrum
- Procesbaseret dokumentation (Udviklingsagenter)
- Medicinhåndtering
- Førstehjælp
- Praktikvejleder
- Magtanvendelser m.m.
- Ledelsesudvikling
  - o Transformationsledelse
  - o Stressreduktion
  - o Relevant opfølgning

Udover ovennævnte har vi også løbende fokus på kompetenceudvikling i bred forstand, eks. i form af temadage og opkvalificering af enkelte medarbejdere ved relevante kurser m.m.