

Handleplan for BUCN, Børnecentret med afsæt i seneste besøg fra TilsynMidt, med følgende fokus:

- Socialtilsynet henstiller til, at tilbuddets ledelse sikrer, at der er de fornødne kompetencer til tilbuddet
- Personalegennemstrømning med afsæt i kulturændring

Tema	Emne	Mål	Hvad	Hvornår	Dokumentation	Hvem	Forventede effekt
Skriv og prioriter, hvilke temaer i kvalitetsmodellen planen omhandler	<i>Hvilke forhold skal ændres/ udvikles, og hvad er årsagerne til dette?</i>	<i>Hvad er de konkrete mål for kvalitetsudviklingen?</i>	<i>Hvilke aktiviteter skal iværksættes?</i>	<i>Hvad er tidsrammen for gennemførelsen, herunder start- og sluttidspunkt?</i>	<i>Hvordan monitoreres og dokumenteres målene for kvalitetsudviklingen?</i>	<i>Hvem er ansvarlig for gennemførelse og opfølgning på tiltagene?</i>	<i>Hvad er resultatet af kvalitetsudviklingsprocessen?</i>
Introduktion af nye medarbejdere	Introduktion og implementering af det pædagogiske fundament i Årsagen er at sikre fælles teoretisk og metodisk afsæt.	At det fortsat og også fremadrettet er tydeligt og synligt i daglig pædagogisk praksis, hvilke metoder der anvendes fra det pædagogiske fundament	Teammøderne temabaseres og der vil fortsat være fokus på: -DRIB samtaler -Procesbaseret dokumentation -Dagbogsnotater -Indsatsplaner -Statuskrivelser	Det er en løbende proces i de enkelte teams	At det pædagogiske fundament afspejles i dagbogsnotater, indsatsplaner og statuskrivelser	Teamlederne, leder og udviklingsagenterne	At det pædagogiske fundament er en fuld implementeret del af den daglige praksis og i fremtiden
Kursus i konflikthåndtering (Low arrosoul)	Medarbejdere undervises i, hvordan man bedst undgår konflikter	At deltagerne via kurset og kollegial sparring får redskaber til at nedtrappe eventuelle konfliktsituationer	Kursus og løbende sparring på teammøder	Vi forventer at kunne afholde kurser foråret 2021 og efteråret 2021 med øje for den aktuelle COVID-19 situation	Kursusbeviser og deltagerlister	Ekstern underviser og leder Den faglige sparring på teammøder faciliteres af den enkelte teamleder	At alle medarbejdere på BUCN fortsat er bevidste om og i praksis kan anvende konfliktnedtrappende metoder

Personalegennemstrømning	At kulturændring har medført fratrædelser	At fastholde medarbejdere	Ekstern supervision. Både af supervisor fra Center for Mentalisering og adgang til individuel supervision fra ekstern supervisor	Løbende og efter behov	Kortlægning af årsager til fratrædelser, hvis de er kendte	Leder og teamledere	At fastholde og kortlægge årsager til eventuelle fratrædelser
Vikarmøder	De faste vikarer skal klædes på i forhold til de pædagogiske tilgange i det pædagogiske fundament	At det også for vikarerne ligger naturligt at arbejde ud fra de samme pædagogiske principper som det faste personale	4 vikarmøder årligt	En gang i kvartalet	Fremmødelister og referater	Planlægges og tilrettelægges og gennemføres af teamlederne og rådgiver	Resultatet er at børnene møder den samme tilgang hos vikarerne som hos det faste personale.
Mentalisering	Fortsat fokus på den mentaliserende tilgang	Den mentaliserende tilgang skal fortsat kunne ses af den daglige praksis. Også hos nye medarbejdere	Drøftelser i forbindelse med metodevalg og supervision Når COVID-19 situationen tillader det, vil vi afholde en fælles temadag for alle ansatte med udgangspunkt i Mentalisering.	Supervision med ekstern supervisor fra Center for Mentalisering og fokus på teammøder Er allerede i gang og fortsætter i 2021	Datoer for supervision	Leder og teamleder	At den mentaliserende tilgang fortsat er implementeret del af den daglige praksis på BUCN

Oktober 2020
Anja Kjeldahl
Leder