

Oversigt ansøgninger til kompetenceudviklingspuljen 2023

Der er i 2023 694.000 kroner i puljen. Der er i alt ansøgt om 1.285.069 kr. Der udmøntes på baggrund af ansøgninger i alt 693.510 kr.

	Projekttitle	Projektejer	Ansøgt beløb	Indhold/Formål (kort)	Tildelt beløb
1.	Lærerservicemetoden	Lars Lerche, biblioteksleder LAML@norddjurs.dk	30.000 Dækker selv tidsforbrug	Faglig og kulturel sammenhængskraft på tværs af en lille og spredt biblioteksorganisation, hvor udvikling af fælles kultur og sammenhængsoplevelse er en kontinuerlig udfordring. Kompetenceinitiativet "Lærerservicemetoden" er et gennemarbejdet koncept, der gennem et to dages undervisningsforløb med opfølgning, giver deltagerne et fælles sprog og et antal fælles redskaber i relation til den service og rådgivning vi yder vores lånere i den daglige kontakt på bibliotekerne medføre en styrket organisation, der vil kunne fastholde veluddannede medarbejdere, og stå stærkere ved kommende rekrutterings udfordringer. Både lånere og medarbejdere vil opleve en styrket fælles organisation. To dages uddannelse i "Læseservicemetoden" ved for alle medarbejdere med lånerkontakt. Kommentar: Løfter fagligheden og samarbejde på tværs	30.000
2.	Forebyggelse af sygefravær	Dorthe Bligaard (1)	40.000 Heraf: 30.000 til oplæg 10.000 til vikar	Målet er, at alle ansatte og ledere får indblik i og kan anvende metakognitive metoder som et redskab til at balancere mellem eget engagement og kommunale udfordringer/vilkår. Herved kan der udvikles bæredygtige arbejdsfællesskaber og forebygges stress samt arbejdsbetinget sygefravær. Det vil også fremme fastholdelse af medarbejdere. Kommentar: der er fra centralt hold afholdt flere kurser med dette afsæt - senest i efteråret 2022. + der kommer evt. STAR-midler	-
3.	Bæredygtig kommunikation	Dorthe Bligaard (3)	30.000 15.000 til oplæg 1 15.000 til vikar	Målet er at alle ansatte får indblik i og bliver bevidste om, hvordan det nonverbale sprog påvirker kommunikationen og relationen med positiv betydning for kerneopgaven og den interne kommunikation.	-

				Lykkes projektet, vil det skabe en større bevidsthed hos den enkelte ansatte om eget kropsligt bidrag ind i relationsdannelse samt en øget opmærksomhed på borgerens kropssprog med en bedre "læsning" af situationen til følge. Det vil højne kontakten og være med til at skabe en mere bæredygtig kommunikation og en bedre opgaveløsning.	
4.	Styrkelse af ergoterapeutkompetencer på tværs i Sundhed og omsorg	Lene Søsted (2)	21.000	<p>Formålet med kurset er, at ergoterapeuter (primært) på tværs af Sundhed og Omsorg får fælles, opdateret viden vedr. træning af hjernetræthed og energiforvaltning. Opdateret viden vil kunne optimere genoptræningsforløbene, og dermed hjælpe borgerne hurtigere tilbage til det levede liv.</p> <p>Derudover vil det gavne relationerne mellem fagpersoner i de forskellige afdelinger, så vidensdeling bliver nemmere tilgængeligt og samarbejde øges på tværs, til gavn for borgernes forløb og kvalitet.</p> <p>Kommentar: Tænker bredt, styrkelse af faglighed på tværs i organisationen. Tæt koblet til fastholdelse</p>	21.000
5.	Opkvalificering af fysioterapeutkompetencer	Lene Søsted (1)	33.500	Målet er nået, hvis alle involverede fysioterapeuter oplever, at de har redskaber til at kunne løse de meget komplekse opgaver, vi får fra sygehusene på nakkeområdet. Vi oplever at være sårbare på dette område, da meget få fysioterapeuter har den tilstrækkelige viden og erfaring, så vi har behov for at flere får nødvendig viden, hvis vi skal løse det stigende antal opgaver. Til få borgere i denne målgruppe, har vi ikke den fornødne ekspertise til selv at give den rette behandling og må derfor videresende opgaven/samarbejde med andre faggrupper som f.eks. kiropraktorer eller osteopater.	-
6.	Psykiatri-området - den kommunale udfordring	Lene Søsted (2)	13.600	Vi ønsker at opnå at hele den ambulante afdeling får fælles grundlæggende viden ift. borgere med psykiatriske lidelser, så vi kan imødekomme borgernes behov for indsatser, videns dele og være fælles om at udvikle	-

				<p>området, så vi kan tage imod et forventet stigende opgavepres fra regionen.</p> <p>Projektet lykkes hvis alle medarbejdere i ambulansetræning og aktivitet oplever sig bedre klædt på ift. at modtage og træne borgere med psykiatriske udfordringer. Vi ønsker samtidig, at fælles viden på tværs af alle faggrupper i afdelingen, skal lette overgange for borger og optimere kvalitet i forløbet.</p>	
7.	Fælles viden på tværs af fagligheder ift. vestibulære problematikker og balancetræning	Lene Søsted (3)	15.000	<p>Vi oplever at vores viden og dermed behandlingsmuligheder ift. vestibulære og balanceproblematikker er forældet ift. at der hele tiden forsøkes på området. Vi oplever også at flere borgere oplever disse symptomer, og at det er noteret i genoptræningsplanerne ift. at der skal iværksættes indsatser. Indsatser ift. svimmelhed og balanceproblematikker er utrolig vigtige, da den rette indsats kan betyde færre faldulykker, og dermed forebygge yderligere indlæggelser m.m. Eks. ved vi at hoftenære frakturer kan få fatale følger for en ældre borger.</p> <p>At alle medarbejdere i Ambulant Træning og Aktivitet opdateres med nyeste viden indenfor dette område, til gavn for borgerne i kommunen, men også ift. at medarbejderne oplever at de er klædt på til at udføre opgaverne.</p>	-
8.	Kompetenceudvikling: Bobath	Charlotte Klitnæs (1)	45.000 (2 kursusforløb)	<p>En hjerneskade er ofte meget omfattende og har store konsekvenser for både den person, der er ramt og for deres pårørende. Hele deres liv bliver vendt på hovedet, og det er vores fornemme pligt som professionelle, på bedst mulig vis at hjælpe borgeren videre og frem til en så meningsfuld og aktiv hverdag, som det er muligt. Med Bobathkonceptet i rygsække, får det tværprofessionelle personale omkring den hjerneskadede borger en vigtig forudsætning for at kunne sikre en mere optimal rehabilitering af borgerens hjerneskade.</p>	45.000
9.	Kompetenceudvikling: LIN-lejring	Charlotte Klitnæs (2)	60.000	<p>Borgere med en såkaldt specialiseret rehabiliteringsplan skal tilbydes rehabiliteringsforløb internt i kommunen.</p>	-

			Heraf 45.000 til kursus	Disse forløb er de mest komplekse inden for området, og har ofte meget store konsekvenser for borgeren og dennes fremtid. Da opgaven er ny i kommunen, skal der opbygges et stærkt neurofagligt fundament til at løfte den.	
10.	Et styrket lederteam i ny organisering	Kasper Nordahl Wøbbe	78.990	<p>Det overordnede formål er at fastholde såvel nye som etablerede ledere i en ny organisation og med ønsket om et samlet lederteam.</p> <p>Resultatet vil være et styrket lederteam som ud fra en fælles forståelse formår at samarbejde effektivt på tværs, individuelt og med nødvendig inddragelse af deres respektive aftaleholder.</p> <p>Et lederteam som individuelt vil opleve en høj jobtilfredshed upågtet af ledererfaring og med et styrket fundament til videre udvikling. Proces der løber over et år.</p> <p>Kommentar: ledelse på tværs - fælles lederteam på 9 ledere. To enheder lagt sammen plus ny aftaleholder og nye afdelingsledere.</p>	78.990
11.	Fokus på forflytninger	Lene Ballegaard	69.200 Heraf 13.000 til kursus for fysioterapeut, øvrige udgifter er til vikarer og intern undervisning.	Målet er at forebygge ulykker og slidskader. Hvis det undgås, vil vi forebygge fravær og opsigelser og dermed øget fastholdelse. Vi vil derfor gerne være nysgerrig på om øget fokus på forflytninger kan give færre arbejdsskader og slidskader og derfor et øget fremmøde. Vi vil gerne passe bedre på vores kroppe, sådan at vi undgår længerevarende sygefravær og opsigelser og slidskader. Derudover vil vi gerne give vores medarbejdere mulighed for at mestre teknikkerne, da vi ved at dette skaber arbejdsglæde, og derved vil påvirke fastholdelse.	19.000
12.	Ny organisering og struktur i heltidsundervisningen	Asger Slots Hansen	70.000 Heraf 18.000 til internat	Søger midler til en udviklingsproces, hvor formålet er at tiltrække og fastholde de rette pædagogiske kompetencer og kvalifikationer ift. en ny struktur og organisering med en fælles kultur, didaktik og pæd. fundament, der kan samle heltidsundervisningen i Norddjurs kommune og vise vej for et fremtidigt tilbud, der sikrer, at også de børn og unge, der ikke kan rummes i den almindelige folkeskole, får et skoletilbud, som passer til deres behov.	35.000

				<p>Udviklingsprocessen, der forløber hen over foråret 2023, har til formål at skabe rum for, at de to forskellige lærerkollegier udveksler erfaringer, pædagogisk ståsted, metoder osv. kort sagt; kulturudveksling, mhp. at skabe fælles fundament og kultur, der bedst muligt tilgodeser de behov og udfordringer, de unge i tilbuddet står i. Samtidig ønskes skabt et arbejdsmiljø og en kollegial kultur, hvor de professionelle kompetencer møder og adresserer de unges udfordringer og komplementerer hinandens styrker og svagheder.</p> <p>Kommentar: gode hensigter om fælles retning og fælles pædagogisk tilgang. Evt. delvist tilskud på halvdelen af beløbet?</p>	
13.	AKT understøttelse og udvikling af læringsmiljøer ved at uddanne AKT-vejledere	Anne Illeborg	<p>140.000 Heraf betaling for lærernes tid 115.000</p> <p>Udgifter til uddannelsen er 2x12.500</p>	<p>Der er et stort inklusionsarbejde i klasserummene, da lærerne skal rumme mange udfordrende/udfordret børn. Vi ønsker at udvikle vores AKT-vejledere, og skabe mulighed for, at de kan videndele og støtte op omkring de andre lærere/pædagoger i deres håndtering af udfordringer i klasserummet. De skal dermed støtte medarbejderne i inklusionsarbejdet og dermed understøtte medarbejdernes arbejdsmiljø; herunder fastholde dem på arbejdet.</p> <p>Kommentar: Italesætte ikke direkte en rekrutterings/fastholdelses udfordring</p>	-
14.	Efteruddannelse i neuropædagogik	Mette Gert Nielsen	<p>50.000</p> <p>Bidraget yderligere med 15.000 + personaletimer mv.</p>	<p>Vi er udfordret i at rekruttere og fastholde faglært personale. Medarbejdere efterspørger kompetencer indenfor neuropædagogik, for at være bedre klædt på til at håndtere den specialiserede målgruppe med hjerneskade.</p> <p>En faglig opgradering vil fremme medarbejdernes arbejdsglæde og faglige stolthed, som er med til at fastholde dem i deres arbejde.</p>	-

15.	B-baum	Mette Gert Nielsen	35.800	<p>Kompetenceløftet vil betyde, at vi får redskaber til bedre at kunne hjælpe urolige beboere med den rette stimuli og forstå årsagen bag beboerne adfærd. Vores mål og succeskriterie er, bedre at kunne fastholde personalet samt give dem et løft i deres generelle kompetenceniveau.</p> <p>Vores mål og succeskriterie er, at give medarbejderne faglig stolthed i deres arbejde, ved i højere grad at lykkes med at skabe de bedst tænkelige rammer og tiltag for vores demente beboere.</p>	35.800
16.	Bæredygtig arbejdstidsplanlægning	Marie-Louise Eskerod Ifversen	128.720	<p>I dag opleves flere steder på Socialområdet udfordringer med at få arbejdsplanen til at hænge sammen. Det opleves blandt andet, at arbejdsplanerne mangler forudsigelighed, ressourcerne ikke udnyttes optimalt, vikarforbruget er højt og der er udfordringer med overholdelse af normtid samt afholdelse af ferie, FO-dage mv. Formålet med projektet er at sikre, at arbejdsplanerne på Socialområdet understøtter, at borgerne får den nødvendige støtte samt at medarbejderne har ordentlige arbejdsvilkår og trives i deres arbejde – og dermed fastholdes.</p> <p>Kommentar: Uddannelse af 24 personer, men kan få en positiv indvirkning på mange.</p>	128.720
17.	Fra døde data til levende faglighed, vidensdeling og arbejdsglæde	Annette Brovall og Mette Hørlyk	105.591 Projektet er i 2 dele, del 1: 69.000 del 2: 36.591	<p>På baggrund af vores dataindsamling i efteråret ønsker vi, at vores personale oplever, at de arbejder i en organisation, som medtænker deres professionelle vurdering af, hvilke kompetencer der er brug for at udvikle i organisationen. Desuden vil vi understøtte det gode arbejdsmiljø, hvor videndeling og fælles sprog om sprogudvikling og læsning skal være bærende elementer. Desuden er det vigtigt for os, at medarbejderne oplever, at de har relevante faglige kompetencer til at kunne understøtte alle børn</p>	69.000

				Kommentar: Konkret faglig kompetenceudvikling for hele Børneby Nord, understøtter samarbejde mellem personalegrupper	
18.	Ledelsesgrundlag og visionsproces for Børneby Nord	René Aakjær	55.500	Et fælles ledelsesgrundlag, så medarbejderne oplever én samlet ledelse. Dette skal også danne baggrund for en fælles vision for Børneby Nord, så medarbejdere kan se, at de er en del af en stor Børneby. Kommentar: Må kunne løses med intern proces ved brug af materialerne fra TRIO-dagen + Værdier i spil	-
19.	Styrket handlekraft gennem kendskab til lovgrundlag og god forvaltningsskik	Mette Lubeck	97.168 Udgifter til undervisning er 80.000	Styrket kendskab til regler og lovgivning med det formål, at • Regler og rammer skal ikke komme i vejen for, at vores arbejde som fagpersoner i en forvaltning er attraktivt • Vi skal kende vores fælles regelgrundlag på tværs af vores to afdelinger Trivsels og læring & Staben skole og dagtilbud – så vi har samme sprog, når vi arbejder sammen om løsninger for borgerne (børnene) • Vores medarbejdere skal navigere i større klarhed over, hvad de må, kan og bør - når man kender sine rammer, kan man udvikle sin opgaveløsning kreativt inden for disse og bliver ikke handlingslammet af tvivl eller manglende viden. • Nye medarbejdere skal klædes ordentligt på, så det ikke bliver en overraskelse for dem, hvad det vil sige at arbejde i en forvaltning. • Mere erfarne medarbejdere skal have en opdatering af vores regelgrundlag.	80.000
20.	Fra fem til en	Jacob Hørlyk	106.000 15.000 er pulje afsat til ekstra ledersparring ved behov.	Hvis vi vil fastholde og rekruttere dygtigt personale, er det derfor altafgørende at vi udvikler en skolekultur, der er præget af: Et stærkt arbejdsfællesskab, hvor man ikke står alene med udfordringer og derfor oplever støtte, sparring og hjælp ift. de opgaver, man står med • En skolekultur med en høj grad af psykologisk tryghed, hvor man kan løse svære opgaver sammen, være konstruktivt uenige – og vise sin sårbarhed • Et forpligtende teamsamarbejde, hvor man	91.000

				<p>løfter i flok og udvikler sig fagligt sammen • Et stærkt samarbejde med ledelsen</p> <p>Kommentar: arbejdsfællesskaber, psykologisk tryghed og høj professionel kapital. Alle ansatte = det er mange som opnår udvikling af kompetencer</p>	
21.	Grundlæggende autismeforståelse	Tina Lykke Andersen	60.000	<p>Der ansøges om midler til temadagene med henblik på at sikre en sammenhæng til medarbejdernes faglige ståsted: - Neuropædagogisk tilgang - Low arousal</p>	60.000