

# SUNDHEDS PROFIL

## LUNDGÅRDEN

**KOST**

**RYGNING**

**ALKOHOL**

**MOTION**

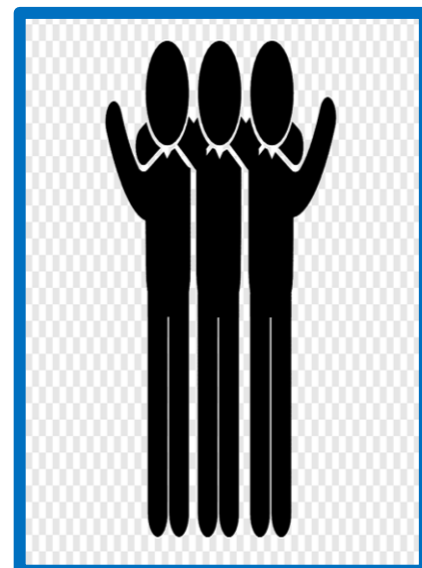
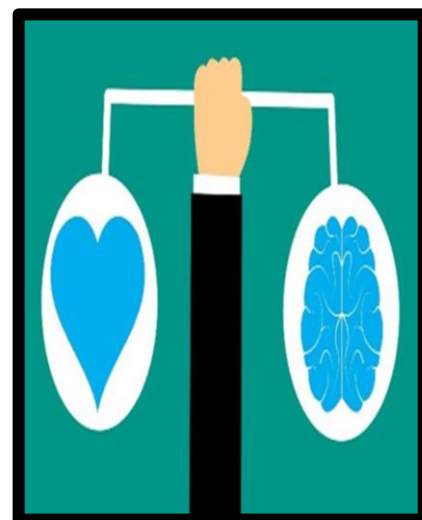
**KOMPETENCER**

**RELATIONER**

**ACCEPT**

**MESTRING**

**[WWW.LUNDGÅRDEN.IKAST-BRANDE.DK](http://WWW.LUNDGÅRDEN.IKAST-BRANDE.DK)**



## Sundhedsprofil Lundgården 2020-2025.

Sundhedsprofilen er udarbejdet med afsæt i:

Ikast-Brande kommunes sundhedspolitik ” Sund hele vejen” som tager udgangspunkt i ”Det dobbelte KRAM”. Strategi for Psykiatri- og handicapområdet samt aftalemål for Psykiatri- og handicapområdet

På Psykiatri- og Handicapområdet vil arbejdet med sundhed også være et helt centralt element. Erfaringer fra området viser, at arbejdet med borgerens fysiske og mentale sundhed, skaber bedre forudsætninger for mestring og recovery, ligesom det øger den enkeltes velvære og robusthed.

**Formål med sundhedsprofilen:**

- Højne sundheden, livskvaliteten, trivslen og arbejdsglæden for beboere / brugere såvel som medarbejdere.

**Mål med sundhedsprofilen:**

- Synliggøre hvordan der arbejdes med sundhed på Lundgården.
- Danne grundlag for en fælles koordineret forståelse af sundhed i psykiatri og handicapområdet
- Sikre at medarbejderne tager udgangspunkt i sundhedsprofilen i arbejdet og fungerer som rollemodeller i hverdagen

”Det Dobbelte KRAM”.

Sundhedsprofilen tager udgangspunkt i ”Det Dobbelte KRAM” som beskriver de mentale og fysiske sundhedsindsatser.

Mentale indsatser: kompetencer – relationer – accept – mestring.

Fysiske indsatser: kost-rygning-alkohol- motion.

Sundhedsprofilen beskriver indsatser for både borgere og medarbejdere på Lundgården.

**Overordnet tovholder:** Centerleder Heidi Nielsen

**Arbejdsgruppe Sundhedsprofil:** Rasmus Schjermer og Lene Eskesen Würtz

## Sundhedsindsatser borgere.

### Mental sundhed

#### Kompetencer:

På Lundgården har vi fokus på at skabe en positiv, rummelig og anerkendende atmosfære med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov. Samtidig vil vi holde fokus på at bevare et stærkt fællesskab, som vi alle oplever at være en del af.

Igennem dette fællesskab får borgerne mulighed for støtte og vejledning i forhold til deres arbejdsliv. Lundgårdens pædagogik tager udgangspunkt i neuropædagogik, KRAP og sundhedsfremme.

Den pædagogiske tilgang skal sikre at personalet i samarbejde med borgerne, tilrettelægger indsatsen så borgerne oplever øget trivsel, mentale sundhed og livskvalitet.

Borgernes ressourcer synliggøres, udvikles eller vedligeholdes, så de igennem deltagelse i praksisfællesskabet, oplever succes og anerkendelse igennem de kompetencer som borgene hver især bidrager med.

Borgerne støttes i at håndtere de udfordringer de oplever – støtten gives igennem vejledning/guidning, så borgerne får mulighed for at tænke i handlemuligheder og løsningsmodeller.

#### Relationer:

På Lundgården har vi fokus på at borgerne igennem aktivitets- og samværstilbud og beskyttet beskæftigelse, inddrages i vores praksisfællesskab.

Der er i Lundgårdens 5 forskellige grupper, fokus på at skabe rummelige og inkluderende miljøer, hvor der tages højde for borgernes forskellige forudsætninger og personligheder.

Igennem borgernes hverdag på Lundgården støttes hver enkelt borger til at opleve tillidsfuld kontakt til personale og kollegaer.

Arbejdsopgaverne på værkstederne, udgør sammen med udbuddet af arrangementer og aktiviteter, et fælles tredje, der er udgangspunkt for at betydningsfulde relationer skabes og udvikles.

Lundgården har arbejdet målrettet med at implementere begrebet "hjælper-ven".

Hjælper-vens projektet har til formål at synliggøre ressourcer og støttebehov hos forskellige borgere.

Derved bliver det muligt at skabe "hjælper-venner", der hjælpe hinanden med forskellige af hverdagens udfordringer. Det styrker borgernes relationer og gøre det naturligt at borgere i højere grad hjælpe og støtte hinanden.

På denne måde skabes der ligeledes mulighed for at borgerne kommer til at fungere som rollemodeller for hinanden i forhold til selvstændighed og sociale funktioner.

### Accept:

På Lundgården er der fokus på så vidt muligt at fremme borgernes evne til at acceptere livssituation, medmennesker og omgivelser.

Gennem samtale hvor der valideres og reflekteres i et ressourceorienteret perspektiv støttes borgeren til øget accept og/eller en synliggørelse af handlemuligheder.

Vi forsøger at tilrettelægge en dagsstruktur og skabe et miljø, hvor borgere som er udfordret på evnen til accept, har mulighed for at undgå unødige konflikter.

### Mestring:

De forskellige mestringsstrategier, som borgerne benytter sig af i deres hverdag på Lundgården, kan deles op i hensigtsmæssige og uhensigtsmæssige.

De hensigtsmæssige mestringer, skal personalet være opmærksomme på at se, anerkende og italesætte. Derved styrkes borgeren i troen på egne evner og selvtilliden/selvværd styrkes.

I tilfælde hvor der observeres uhensigtsmæssige mestringer, er det personalets opgave at gå i dialog med borgeren, og etablere samarbejde omkring at finde og afprøve alternative mestringer for borgeren.

Lundgården skal sikre rammer, hvor borgernes mestringsstrategier understøttes af en struktureret, genkendelig og forudsigelig hverdag.

## Fysisk sundhed

### Kost:

Lundgården har i samarbejde med en klinisk diætist, udarbejdet en kostpolitik.

Kostpolitikken kan findes på Lundgårdens hjemmeside.

Borgerne kan selv bestemme om de vil medbringe madpakke eller købe mad igennem kantinen.

### Rygning:

Lundgården er som en del af Ikast-Brande kommune, blevet røgfri arbejdsplads fra maj 2020.

Der er udbudt gratis rygestop kursus til alle rygere.

Der er tilbud om rygestops-hjælpemidler til de der måtte have behov.

### Alkohol:

Lundgården er en alkoholfri arbejdsplads.

Der er mulighed for henvisning til behandling, ved afhængighed/misbrug.

### Motion:

Der tilbydes gåture 2 x 30 minutter om ugen for alle borgere.

Derudover er der mulighed for at benytte sig af motionscykler i ønsket omfang.

## Sundhedsindsatser medarbejdere.

### Mental sundhed

#### Kompetencer:

Lundgården er en arbejdsplads hvor der er fokus på medarbejdernes kompetencer.

Der er plads til forskellighed, og dette kommer til udtryk ved den måde hvorpå personalet bidrager med hver deres faglige viden og personlighed.

Der tages ansvar for at bruge og udvikle medarbejdernes kompetencer igennem fastlagte gruppemøder, personalemøder, årlige MUS/GRUS samtaler, strukturerede møder i faglige netværk og løbende efteruddannelse.

Der er direkte kommunikation til teamleder samt den daglig leder, hvilket styrker den faglige sparring og muligheden for konsekvente beslutningsprocesser.

Der er en høj grad af brobyggende kapital imellem de forskellige grupper på arbejdspladsen, hvilket medfører en hverdag med fleksibilitet, flow og ansvarsfuldhed.

#### Relationer:

Medarbejderne på Lundgården har formået at skabe og fastholde en kultur hvor der er en respektfuld og tillidsfuld kontakt imellem kollegaerne.

Der er i personalegruppen forståelse for vigtigheden af at alle deltagere inviteres med i praksisfællesskabet.

Der er i personalegruppen en indforståethed med at skelne imellem det faglige og det personlige i situationer med uenigheder og udfordringer.

Igennem denne kultur i praksisfællesskabet, bliver personalet gode rollemodeller, for borgerne i forhold til hvordan man ser andre mennesker, omgås andre mennesker og kommunikerer med andre mennesker.

Den mentale sundhed understøttes ved, at der fortsat er sammenhæng imellem arbejdsforholdene og den tid/ressourcer som personalet har til rådighed.

Det er vigtigt at der fortsat er tid og fokus på konstruktiv kommunikation og ordentlig planlægning.

Det forventes at personalet, i de relationer de indgår i på arbejdspladsen, udviser en adfærd hvor igennem de fremstår som gode rollemodeller for kollegaer og borgere.

### Accept:

Alle medarbejder oplever løbende der kommer nye fokuspunkter/tiltag, som de skal forholde sig til uden nødvendigvis at være enige. I nogle forhold har medarbejderne indflydelse i andre tilfælde er beslutningen et vilkår.

Der opleves generel en høj evne til accept i medarbejdergruppen og der tages hånd om medarbejder/kolleger som oplever sig udfordret.

Gennem sparring med kollegaer og ledelse, hvor der reflekteres i et ressourceorienteret perspektiv, kan der skabes accept og/eller en synliggørelse af handlemuligheder.

### Mestring:

Medarbejderne oplever igennem deres arbejde på Lundgården forskellige udfordringer og forandringsprocesser. Denne del af arbejdslivet løser medarbejderne i fællesskab og med gensidig respekt for hinandens fremgangsmåder.

Uhensigtsmæssige mestringer kan tolkes som tegn på at medarbejderen er i en form for overkravssituation – og kræver at kollegaer og/eller ledelse giver feedback og byder ind med omsorg og støtte, så der kan samarbejdes om, at finde frem til ressourcefokuserede perspektiver, der kan fremme en mere hensigtsmæssig mestring fremadrettet.

I forhold til personalets mestringsstrategier, er det ligeledes vigtigt at personalet tænker sig selv som rollemodeller for kollegaer og borgere – og handler professionelt i deres løsningsmodeller.

## **Fysisk sundhed**

### Kost:

Lundgården har i samarbejde med en klinisk diætist, udarbejdet en kostpolitik.

Kostpolitikken kan findes på Lundgårdens hjemmeside.

Medarbejderne kan selv bestemme om de vil medbringe madpakke eller købe mad igennem kantinen.

### Rygning:

Lundgården er som en del af Ikast-Brande kommune, blevet røgfri arbejdsplads fra maj 2020.

Der er udbudt gratis rygestop kursus til alle rygere.

Der er tilbud om rygestops-hjælpemidler til de der måtte have behov.

### Alkohol:

Lundgården er en alkoholfri arbejdsplads.

Der er mulighed for henvisning til behandling, ved afhængighed/misbrug.

### Motion:

Arbejdspladsen betaler for deltagelse i "Vi cykler på arbejde" konkurrencen hvert år.

Arbejdspladsen yder økonomisk tilskud til forskellige arrangementer som motionsløb, "vi cykler på arbejde", Kvindeløbet m.m.

### **5 års perspektiv:**

Lundgården vil holde fokus på at bevare den kultur og det arbejdsmiljø, som er kendetegnende for arbejdspladsen.

På trods af øget arbejdspress, skal der fortsat være fokus på have en varierende hverdag på stedet, så borgerne har forskellige oplevelser med socialt samvær, produktionsopgaver, aktiviteter og udflugter.

Derfor skal der kontinuerligt, arbejdes med fokus på Lundgårdens kerneopgaver, i forbindelse med planlægning, evalueringer, bestillinger, aktivitets-tilbud og den pædagogiske praksis.

Der skal ud over arbejdsopgaverne, de faste aktiviteter og husets arbejde med forskellige politikker, holdes fokus på "de små ting", som eksempelvis Negle-cafe, Gå-klub, Regnfryd, og Hjælper-venner, så det sikres at der fortsat er fokus på alle områder inden for "Det dobbelte KRAM".

Når nye mennesker kommer på Lundgården for første gang, fortæller de ofte at de bliver helt forbløffede og betagede over den meget glade og rummelige atmosfære som de træder ind i.

Den oplevelse vil vi gerne kæmpe for, at nyttilkomne og gæster også oplever om 5 år!