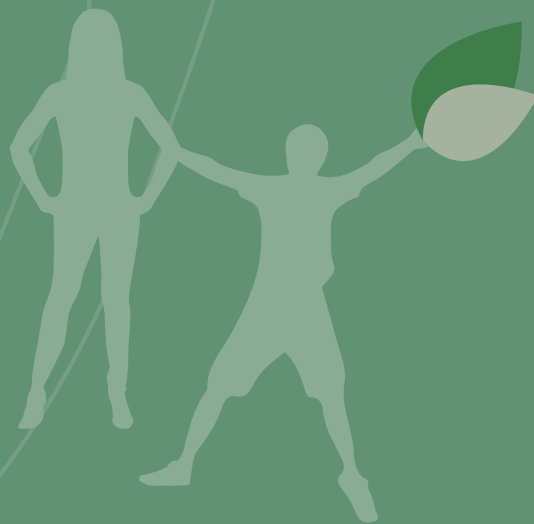




VIRKSOMHEDSPLAN 2021-2022



LAVUK
PIBERGÅRDEN

SOCIALPÆDAGOGISK TILBUD FOR VOKSNE
OVER 18 ÅR MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE



INDHOLD

1. LEDELSENS FOKUS	6
Pibergården: 2020-21	
De kommende år: 2022-2023	
2. PIBERGÅRDENS MÅL, LOV- OG VÆRDIGRUNDLAG	8
Mål	
Lovgrundlag	
Værdigrundlag	
3. PIBERGÅRDENS MEDARBEJDERE OG PÆDAGOGISKE GRUNDLAG	10
Medarbejderne	
Netværk og relationer	
Struktur og genkendelighed	
Medarbejderindflydelse	
4. PÆDAGOGISKE METODER OG REDSKABER	14
Narrativ praksis	
Dialogmetoden	
Mit arbejdsliv: Et MUS-redskab	
Naturen	
5. EN TRYK HVERDAG PÅ PIBERGÅRDEN	16
Dagen på Pibergården	
Ugen på Pibergården	
Traditioner og arrangementer	
Kolonier	
6. ORGANISATION OG SAMARBEJDSPARTNERE	24
Pårørende	
Bestyrelse	
Organisatorisk opbygning	
Ledelse	
Ansatte	
En del af Lavuk	
Andre samarbejdspartnere	
7. PRAKTISK INFORMATION	26



INDLEDNING

Pibergården er et socialpædagogisk dagtilbud for voksne over 18 år. Tilbuddet rummer 25 medarbejdere med funktionsnedsættelser og 12 ansatte, og har til huse i en renoveret skovriderbolig med skovareal, i Nødebo ned til Esum sø.

Medarbejdergruppen har en mangfoldig fordeling på køn, alder, og fysisk og kognitiv formåen, hvor de fleste er helt eller delvist selvhjulpne med forskelligt behov for støtte, mens andre er fysisk udfordrede.

Pibergården er en arbejdsplads, hvor vi prioriterer fællesskab og nærvær med udgangspunkt i det enkelte menneske, og arbejder med en målsætning om at skabe rammerne for det gode arbejdsliv. Al samvær og aktivitet er bygget op om respektfulde relationer, fokus på mental og social sundhed, og høj grad af medarbejderinddragelse.

Hillerød Kommune fører tilsyn med Pibergården, som er et privat tilbud efter SL § 104.

1. LEDELSENS FOKUS

PIBERGÅRDEN: 2020-21

2020 og 2021 har så absolut været atypiske år på Pibergården. Dels har vi – som resten af verden – været meget påvirkede af Covid19-situationen, som har betydet restriktioner, begrænsninger, omskiftelighed og en alternativ hverdag for stedets medarbejdere og ansatte. Samtidig er en del af Pibergårdens medarbejdere flyttet hjemmefra i perioden – et skift der i sig selv byder på store omvæltninger for den enkelte, og som også har indflydelse på de sociale dynamikker. Ydermere blev Pibergårdens daglige leder fuldtidssygemeldt med hjernerystelse i februar 2020, var væk i 6 måneder, og startede derefter langsomt op igen. Efter planen er lederen tilbage igen på fuld tid pr. 1. december 2021. I den daglige leders fravær har organisationen Lavuks souschef og øverste leder bidraget med support og sparring for de ansatte på Pibergården.

Covid19 gav mulighed for hold med færre deltagere end sædvanligt, da nogle medarbejdere i perioder var hjemme. Vi oplevede at det i visse tilfælde betød forbedrede rammer for medarbejderne, og det frigav ressourcer til at dykke mere ned i den enkeltes behov. Dette opklarende 'detektivarbejde' har bevirket, at vi har foretaget små justeringer for den enkelte for at sikre en optimering af hverdagen.

De to særlige forhold – Covid19 og lederens sygemelding - har selvsagt været udfordrende for både medarbejdere og ansatte.

Mangfoldighedens styrke bliver sat under pres, når man ikke er så meget sammen som vanligt, og derfor ikke kan have den føling med hinanden, som man plejer. Det er derfor et helt afgørende fokuspunkt at samle stedet og dyrke fællesskabet i kølvandet på en periode med fysisk afstand og mindre nærvær.

På solsiden var 2021 også året hvor organisationen Lavuk i april måned udgav praksismanualen '*Mit arbejdsliv – Et MUS-redskab*': En guide til medarbejderudviklingssamtaler for mennesker med funktionsnedsættelser, som er blevet til i tæt samspil med medarbejdere og pædagogisk ansatte i Lavuks paragraf 103 og 104 tilbud - herunder Pibergården. Vi er meget stolte af at have været med til at udvikle dette materiale og derved bidrage til, at mennesker med funktionsnedsættelser får optimeret deres muligheder for at forme et meningsfyldt arbejdsliv. (Se mere under afsnit 4).

DE KOMMENDE ÅR: 2022-2023

De kommende år folder vi to større pædagogiske indsatser ud:

Vi glæder os til for alvor at implementere og arbejde med det MUS-materiale, som medarbejdere og ansatte på Pibergården har været med til at udvikle. Vi forventer os meget af det, og er begejstrede over at have været med til at skabe et værktøj, der har fokus på at medarbejdernes ønsker og drømme til arbejdslivet bliver sat i spil.

Ydermere har vi i 2021 - ligeledes i en arbejdsgruppe med repræsentanter fra andre Lavuk-tilbud - søsat en proces med at udvikle et handleplansmateriale, hvor medarbejderinddragelse i samspil med kommunale behov i høj grad tilgodeses. Arbejdet er stadig i fuld gang, og tanken er, at materialet skal have et stærkt fokus på at støtte medarbejderens mulighed for eget ansvar for livsudvikling gennem anvendelse af værktøjerne fra *Dialogmetoden*. Målet er (også i dette tilfælde) at skabe et dynamisk og skræddersyet pædagogisk redskab, der kan anvendes kontinuerligt til at udvikle handleplaner og statusbeskrivelser for den enkelte medarbejder.

En bred uddannelsesopdatering af personalegruppen indenfor narrativ pædagogik er ligeledes på tegnebrættet i den kommende periode. Derudover kommer vi også til at arbejde på at skabe rum for - og økonomisk overskud til - at etablere en sansehøve på Pibergårdens matrikel. Til glæde og gavn for alle der har deres daglige gang her. I første halvdel af 2022 kommer vi ydermere til at fokusere på at udvikle nye typer af sommerkolonier - en tilbagevendende aktivitet som er meget værdsat og skattet af Pibergårdens medarbejdere, og som vi håber at kunne optimere og gøre endnu bedre.

2. PIBERGÅRDENS MÅL, LOV- OG VÆRDIGRUNDLAG

MÅL

Pibergårdens overordnede mål er at give medarbejderne mulighed for at opnå et godt arbejdsliv med fokus på arbejdsglæde og en stærk arbejdsidentitet. Vi skal skabe rammerne for, at medarbejderne kan udvikle handlekompetencer og opnå øget indflydelse på eget liv i et fællesskab baseret på et aktivt natur- og friluftsliv. Det sker gennem en helhedsorienteret indsats målrettet mod at forbedre livsvilkårene for den enkelte medarbejder. Vi arbejder ud fra en målsætning om at medarbejderne oplever:

- at være en del af et fællesskab med gode relationer til kollegaer
- at føle sig værdifuld og respekteret
- at have ansvar og udføre arbejdsopgaver, der er tilpasset den enkeltes potentiale
- at udvikle personlige og sociale kompetencer gennem individuel mestring og fælles sejre
- at være tryk i forudsigelige omgivelser, der giver den enkelte mulighed for at udvikle egen identitet

LOVGRUNDLAG

Vi arbejder med udgangspunkt i lov om Social Service § 104 og Hillerød Kommunes kvalitetsstandarder.

VÆRDIGRUNDLAG

Som en del af Lavuk bygger vores pædagogiske grundlag på organisationens fælles nøglebegreber Respekt, Indsigt, Forståelse, Ligeværd, Medbestemmelse og Værdighed.

Pibergården er samtidig en selvstændig enhed med et værdigrundlag, som afspejler husets unikke medarbejdere. Udgangspunktet er et menneskesyn, hvor vi ser det enkelte menneskes væren, handlen og potentiale, fremfor at fokusere på diagnoser.

Jf. Lov om Social Service § 104 skal kommunen tilbyde aktivitets- og samværstilbud til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med særlige sociale problemer til opretholdelse eller forbedring af personlige færdigheder eller af livsvilkårene.

Vi har en grundlæggende nysgerrighed overfor den enkeltes ressourcer, egenskaber og kompetencer, og møder alle i øjenhøjde og med respekt. Vi værdsætter:

Fællesskab

Fællesskabet er omdrejningspunktet. Relationen mellem medarbejdere, ansatte og husets gæster giver et unikt fællesskab, som øger livskvaliteten hos medarbejderne – og det er det, vi er her for. Vi arbejder for, at den enkelte får oplevelsen af at være uundværlig for helheden og have et ansvar for at bidrage. Vores fællesskab er rummeligt og inviterende, samtidig med at det stiller krav til medarbejderen om at deltage, og engagere sig med de ressourcer man har.

Mod

Det kræver mod at overskride egne grænser og prøve ting, man ikke troede at man kunne. På Pibergården har vi tillid til, at alle kan noget, og viser tålmodighed og tolerance overfor den enkeltes udviklingsproces. Vi ser efter potentialet, og stiller værktøjerne til rådighed for at man får modet til at afprøve nyt. Vi stoler på hinanden og på at ting kan lade sig gøre, når man samarbejder. Det giver en tryk ramme til at prøve, lære og lykkes – og modet til at prøve igen næste gang.

Ligeværd

På Pibergården er det en værdi at kunne sætte sig for sig selv eller med en anden og bare være til stede her og nu. Vi er ligeværdige mennesker med forskellige kompetencer, muligheder og evner, der tør anerkende, mærke og se hinanden. Den trænedede hjælper den, der ikke kan endnu, og vi

glæder os over fælles sejre. Vi har ægte interesse i hinanden og i de ønsker, drømme og livshistorier, der får lov til at folde sig ud, fordi vi giver os tid til at lytte.

HILLERØD KOMMUNES KVALITETSSTANDARD § 104 - DAGTILBUD

Aktivitets- og samværstilbud kan medvirke til:

- At borgeren får mulighed for at bruge, udvikle og vedligeholde sine potentialer bedst muligt.
- At skabe aktiviteter i hverdagen, der udfordrer og udvikler borgeren samt bidrager til at øge borgerens selvstændighed.
- At tilbyde borgeren aktiviteter med personalet og sikre, at borgerne indbyrdes opnår fælles aktiviteter af varierende karakter.

3. PIBERGÅRDENS MEDARBEJDERE OG DET PÆDAGOGISKE GRUNDLAG

MEDARBEJDERNE

Pibergårdens aktivitets- og samværstilbud retter sig til personer over 18 år med betydeligt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer med behov for socialt samvær og aktiviteter i fællesskab, jf. Servicelovens § 104.

Pibergården har medarbejdere mellem 18 og 65 år med varierende grad af udviklingshæmning. De fleste er helt eller delvist selvhjulpne, med forskelligt behov for støtte. Nogle har særligt behov for støtte i den sociale kontakt med de øvrige medarbejdere, enkelte er hyperaktive, alle profiterer af den ro naturen giver dem.

NETVÆRK OG RELATIONER

Vi er grundlæggende født sociale væsener, og det er i relationen til andre at vi udvikler os. Som mennesker er vi hele tiden i bevægelse, fordi vi skaber hinandens forudsætning og udvikling, når vi er sammen. Derfor er det en vigtig del af medarbejdernes udvikling at kunne spejle sig i andre og dermed definere sig selv, og have indflydelse på eget liv.

Det er i relationen til andre, at vi skaber egen identitet, og bliver bevidste om egne ressourcer, som grundlag for et øget selvværd og tillid til egen kunnen.

Medarbejderne har hver deres unikke historie – et fælles træk er, at de er en sårbar gruppe med behov for støtte til at skabe og vedligeholde sociale relationer.

Den støtte får de på Pibergården. Her har medarbejderne adgang til de tætte venskaber på holdet, venskaber med vores rejse- og festevenner fra Lavuks andre tilbud, og den gode relation til de ansatte. Med de mange indgange til netværk, har den enkelte medarbejder mulighed for at foretage valg. Og vi oplever, at det løfter kvaliteten i dagligdagen - for den enkelte og for fællesskabet.

STRUKTUR OG GENKENDELIGHED

Flere af vores medarbejdere har behov for en struktureret hverdag, fordi de mangler en egen indre struktur. Det forudsigelige og kontinuiteten har stor betydning for den enkeltes mulighed for at udvikle sig, og vi lægger vægt på, at hverdagen er genkendelig og med mange traditioner, som medarbejderne kan se frem til og finde tryghed i.

Alle medarbejdere har en primær og en sekundær kontaktperson, som står for kontakten til familie og/eller bosted.

Kontaktpersonen afholder hvert år en eller flere Medarbejder-Udviklings-Samtaler med medarbejderen, og der udarbejdes en individuel handleplan.

Medarbejderens log-bog udfyldes hver dag for at sikre god kontakt mellem hverdagen på Pibergården og pårørende/ bostedet.



Planlægning og tilrettelæggelse er derfor en stor del af det pædagogiske forarbejde på Pibergården, der har til formål at gøre alle aktiviteter enkle og tilgængelige for medarbejderne. Når tingene er systematiseret og struktureret, er medarbejderne i højere grad i stand til at give plads til spontanitet og forandring, hvis det bliver nødvendigt at ændre planerne. I tilrettelæggelsen indgår samtidig forudsætningen om at imødekomme den enkeltes, individuelle behov, f.eks. gennem skræddersyede opgaver som modsvarer medarbejderens kompetencer.

MEDARBEJDERINDFLYDELSE

Vi lægger stor vægt på medarbejderindflydelse og udvikling af metoder til at skabe høj grad af demokrati på Pibergården. Den høje grad af inddragelse og medbestemmelse giver medarbejderne mulighed for at føle sig som en del af et fællesskab, hvor man bliver hørt, anerkendt og kan gøre sin stemme gældende. Det giver et medejerskab, og styrker ansvarsfølelsen hos den enkelte.

Medarbejderne er med-udviklere af nogle de pædagogiske redskaber og metoder, vi gør brug af på Pibergården (se evt. afsnit om MUS-redskabet og handleplaner på side 13 og 7). Og medarbejderne har indflydelse på planlægningsdelen af forløb og aktiviteter og i udførelsen af husets arbejdsopgaver. Vores medarbejderråd er omdrejningspunktet for mange, vigtige beslutninger, der vedrører huset, medarbejderne og udvikling af nye aktiviteter.

I rådet sidder seks repræsentanter for medarbejderne samt en pædagog og en leder. Vi holder jævnligt fællesmøder, hvor alle kan komme til orde, og på de daglige samlinger har alle mulighed for at ytre sig.



UDDRAG AF TILSYN 2020

"Borgerne giver udtryk for og indtryk af, at de oplever sig hørt, set og respekteret. Tilsynet observerer, hvordan borgerne anerkendes og guides, og den narrative tilgang afspejles i repetition af dagens aktiviteter, inden borgeren tager hjem."

"Der er en behagelig stemning, og borgerne giver udtryk for og indtryk af, at de er trygge og trives i rammerne."

"Det er tilsynets overordnede vurdering, at Pibergården gennem varierede aktiviteter ude og inde understøtter borgernes trivsel, sundhed og selvstændighed.

Ledelse og medarbejdere reflekterer fagligt over tilgangen til borgerne og er udviklingsorienterede i forhold til daglig og fremtidig praksis..."





DE FYSISKE RAMMER

Pibergården ligger på et stort skovområde med bådebro i Esrum Sø. Hovedhuset er 180 m² i et plan med køkken, spisestue, krearum, lounge og kontorer. I de tilstødende bygninger har vi musikrum, opbevaring og løsdriftsstald. Vi har båltpi, urtehave, brændeområde, gæstehytte, have og Pibersletten, hvor vores heste går.



Sikkerhed er en væsentlig del af et natur- og friluftsliv. Vi har sikkerhedsinstrukser for alle aktiviteter, herunder for aktiviteter på søen og i vandet. Alle ansatte har gennemgået relevante sikkerhedskurser, og underskriver sikkerhedsinstruks før deltagelse i aktiviteter. Klatring, cykling, ridning mv. sker kun med det foreskrevne sikkerhedsudstyr, som opdateres og vedligeholdes i den daglige drift.

4. PÆDAGOGISKE METODER OG REDSKABER

NARRATIV PRAKSIS

Størstedelen af Pibergårdens personale har uddannelse i narrativ pædagogik, som blev tilbudt alle ansatte i 2015. Vi udvikler hele tiden vores narrative praksis i arbejdet med medarbejderne.

Den narrative tilgang skaber grundlaget for at det er medarbejdernes håb og drømme, der fylder, og som vi støtter dem i at folde ud.

Vi indtager en coachende rolle, og hjælper dem på vej ved at lytte til og støtte deres foretrukne historie. Fokus er på ressourcer og kapacitet fremfor begrænsninger, og på at finde de nuancer, som skaber mere righoldige historier om medarbejderen.

DIALOGMETODEN

Vi anvender dialogmetoden for at styrke medarbejdernes evne til at udtrykke følelser, tanker og behov. Kernen i metoden er den iscenesatte samtale, hvor kontaktpædagogen i samarbejde med medarbejderen skaber en respektfuld og meningsfyldt dialog i trygge rammer. Samtalen, og rammerne for den, forbereder de sammen, og samskabelsen giver et unikt udgangspunkt for en dialog, der sker udelukkende på medarbejderens præmisser og giver særlige forudsætninger for at udtrykke sig. Dialogmetoden er dels et redskab i den daglige pædagogiske praksis.

MIT ARBEJDSLIV: ET MUS-REDSKAB

På Pibergården sætter vi en ære i at sikre, at alle medarbejdere får optimal indflydelse på eget arbejdsliv, og stedets medarbejdere og ansatte har i de seneste år spillet en aktiv rolle

i udviklingen af praksismanualen *Mit arbejdsliv: Et MUS-redskab*. Det er centralt for os at skabe samtalerum, hvor alle medarbejdere føler sig set og forstået upåagtet den enkeltes kommunikationsform.

Manualen er udgivet af Lavuk, tager afsæt i grebene fra *Dialogmetoden*, og er designet til at understøtte den unikke medarbejder i at opnå et dynamisk og meningsfuldt arbejdsliv.

MUS-redskabet bruger vi til at stille skarpt på det, den enkelte medarbejder er optaget af. Og til at finde løsninger, hvor medarbejderens motivation, nysgerrighed, viden og særlige ressourcer er drivkraften.

NATUREN

Naturen og friluftslivet er integreret som pædagogisk redskab på Pibergården. Medarbejderens færden i naturen er fuld af fysiske og mentale udfordringer for den enkelte, som giver viden og indsigt om personen selv, førstehånds naturoplevelser og redskaber til samvær med andre. Ved at bruge naturens mange muligheder for at stimulere sanser, krop og bevægelse opnår medarbejderne en ny dimension i udviklingen af identiteten.

På Pibergården holder vi heste, og den daglige kontakt med dyrene er en fuld integreret del af huset – til stor glæde for os alle. Arbejdet med hestene er et vigtigt ansvar at tage del i, og det er et væsentligt pædagogisk værktøj til at styrke medarbejdernes arbejdsidentitet, selvværd og egenopfattelse.

Kontakten med dyrene er med til at nedbringe den selvskadende og udadreagerende adfærd, som nogle medarbejdere kæmper med. Den tætte kontakt til hestene giver medarbejderne mulighed for at ”mærke sig selv”, og den øgede kropsbevidsthed og de mange positive følelser, har en stor betydning for deres trivsel i hverdagen.

Friluftslivet fungerer på Piberggården som redskab til socialisering af medarbejderen i samværet med andre. De konkrete aktiviteter i naturen skaber rammen om et fælles tredje, hvor medarbejderne indbyrdes eller medarbejdere og ansatte mødes i den gode oplevelse, den dybe refleksion eller den nære samtale - med og uden ord.

Den fysiske udfoldelse i skoven, i haven og på søen er også et middel til motion og sundhed for en medarbejdergruppe, hvor mange har behov for støtte til en sundere livsstil. De motionsprægede aktiviteter er bl.a. mountainbiketure, ridning, vandring med stave, lange og korte gåture, kano/kajak og sejlads mv.

Endelig giver friluftslivet mulighed for at opbygge kompetencer såsom at kløve brænde eller tænde et bål, og bidrager dermed til medarbejdernes forståelse af færden i naturen og af sig selv som skaber af nyt og nyttigt.

KONGERNES NORDSJÆLLAND

Vi er en del af Kongernes Nordsjælland - en nationalpark med landområderne Esrum sø, Gribskov og Arresø og de omgivende skove. Områderne bindes sammen af værdifulde landskabsstrøg. Nationalparken skaber sammenhæng fra øst til vest og fra kyst til kyst og går ind over Helsingør, Gribskov, Hillerød, Halsnæs og Frederikssund Kommuner. Piberggården bidrager med afdækning af tilgængelighed i området for mennesker med fysiske funktionsnedsættelser.



5. EN TRYK HVERDAG PÅ PIBERGÅRDEN



Hverdagen på Pibergården er præget af tryk og forudsigelighed og det er i høj grad det relationelle, der bærer strukturen.

Det er væsentligt, at medarbejderne altid kan genkende dagens og ugens skema.

Derfor planlægger vi nøje alle aktiviteter med udgangspunkt i medarbejdernes behov.

DAGEN PÅ PIBERGÅRDEN

Hver dag har sin faste rutine for medarbejdere og ansatte. Alle rutiner og traditioner har pædagogisk sigte og gennemføres uafhængigt af andre gøremål i huset:

Det fælles overblik

Medarbejderne modtages hver morgen af husets dørmand, og mødes med deres gruppe til morgenkaffe og gennemgang af dagens hold og aktiviteter. Overblikket skabes blandt andet ved hjælp af piktogrammer og billeder af medarbejdere og ansatte. Gennemgangen giver en tryk start på dagen, når alle ved hvem, der er i huset og hvem de skal tilbringe dagen sammen med.

Dagens aktiviteter

Medarbejderne fordeler sig i små grupper på hestehold, friluftshold, musikhold eller nogle af de andre hold, som foregår i løbet af den pågældende dag.

Frokost

Kl.12 spiser vi i spisestuen eller på terrassen. Vi gør meget ud af den fælles frokost, hvor vi mødes omkring et veldækket bord og et måltid, der afsluttes med kaffe og the.

Vi gør meget ud af at skabe en stemning, der har fokus på nærvær og samtale - ligesom det gør sig gældende ved familiens middagsbord.

Vores ernæringsassistent tilbereder hver dag et sundt og varieret måltid med højt indhold af sæsonens grøntsager.

- Vi vægter fortrinsvis økologiske eller danske råvarer.
- Vi tilbereder mest muligt hjemmelavede frokostretter, brød mm.
- Vi prioriterer fødevarer sikkerhed højt.
- Vi holder os opdateret og deltager i kurser og efteruddannelse.
- Hver enkelt medarbejder vælger menuen på deres fødselsdag.

Opvask

2 medarbejdere og en ansat hjælpes ad med at vaske op. En konkret og vigtig opgave, som skaber fokus og giver ro og nærvær.

Pausetid

I løbet af arbejdsdagen er der indlagt pauser, som kan være strukturerede og rammesatte eller bestå af 'flydetid' og afslapning alt efter den enkeltes behov.

Eftermiddag

Eftermiddagen har en løsere struktur, og medarbejderne vælger aktiviteter alt efter dagsform.

UGEN PÅ PIBERGÅRDEN

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Formiddag				
Madhold	Hestehold	Powerdrengene	Kreahold	Sport og leg
Gåturshold	Naturpatruljen	Kulturhold	Hestehold	Cykling
Hestehold	Musikhold	Friluftshold	Teaterhold	Køkkenhjælper
Gårdmandshold	Håndværk	Natursansning	Gårdmandshold	Svømning
		Hestehold	Viceværter	
			Køkkenhjælper	
Eftermiddag				
Personalemøde	Heste	Heste	Gåtur	Svømning
	Bold		Have	Musiklounge
	Bål		Heste	Busvedligehold
	Cykling		Fjernstyrede biler	
	Yatzy			

Holdaktiviteterne er fordelt på ugens dage i et fast skema.

Holdene er små, og det skaber en tryk ramme med plads til at prøve af og lære hinanden godt at kende. Medarbejderne er tilknyttet flere hold, og får dermed tætte relationer med flere i den samlede gruppe.

SUNDHED

Vi lægger vægt på at introducere medarbejderne for en sund livsstil, bl.a. gennem maden. Medarbejderne på Pibergården får hver dag serveret et varmt måltid, tilberedt med sunde og primært økologiske råvarer af vores køkkenassistent.

Og det handler ikke blot om kost – sund livsstil er også mental, social og fysisk sundhed. Vi mediterer ved vandet, motionerer i skoven og dyrker fællesskabet. Dermed forsøger vi at udvide horisonten for sundhed på mange niveauer.



HOLDBESKRIVELSER

Gårdmandshold /Viceværter

Gårdmandsrollen er en gennemgående funktion på Pibergården. I vedligeholdelsen af en gammel skovriderbolig ligger en række små og store arbejdsopgaver, hvor medarbejderne kan træne og udvikle håndværksmæssige kompetencer.

Gårdmændene løser mange og forskellige opgaver, hvilket betyder at alle kan deltage, fordi den enkelte opgave tilpasses den enkeltes muligheder. Vi deler opgaverne op i små bidder, med henblik på at man skal have sin helt egen del at være ansvarlig for. Nogle luger et særligt bed i urtehaven, mens andre erhverver kørekort til havetraktoren, og andre igen kløver brænde. Vigtigst er, at der er stor glæde og tilfredshed forbundet med at udføre et arbejde, som giver et synligt resultat og oplevelsen af at mestre sin opgave.

Medarbejderne vælger selv, hvilket arbejde de vil lave. Opgaverne er reelle og vigtige for huset, og udføres sammen med de andre gårdmænd. Det giver den enkelte medarbejder oplevelsen af at hendes/hans bidrag er værdifuldt for huset.

Udvendig vedligeholdelse

- Maling og vedligeholdelse af træværk
- Rense tagrender
- Feje/rive indkørsel, stier og terrasse.
- Etablering af nyt, f.eks. bænke eller brændeskur
- Håndtering af kompostbeholder
- Sanke og kløve brænde med elektrisk brændekløvermaskine
- Indsamling af optændingsbrænde
- Fodre fugle om vinteren og lave fuglemad
- Rydde sne



Opgaver i haven

- Håndtering af jord
- Så, luge og høste urter, blomster og grøntsager
- Slå græs med havetraktor
- Beskæring af træer og buske
- Brænde ukrudt med ukrudtsbrænder

Madhold

På madholdet fremstiller medarbejderne et sundt bålmaåltid i fællesskab, og serverer det til den fælles frokost. Opgaven er en autentisk og vigtig produktion, som resten af huset er afhængig af. Det er samtidig en opgave hvor alle sanserne er i brug i fremstillingen.

- Vi planlægger måltidet sammen og fordeler arbejdsopgaverne, tilpasset den enkelte medarbejders kompetencer.
- Vi har dialog om råvarer, redskaber og arbejdsprocesser i det primitive udendørs køkken.
- Medarbejderne forbereder råvarerne, og tilbereder maden over ilden.
- Vi dækker bord sammen, og serverer for resten af huset. Inden vi spiser, står en medarbejder for præsentation af det færdige måltid.
- Vi har fokus på klimavenlig og bæredygtig mad.

Gåturshold

Gåtursholdet henvender sig til de medarbejdere, som profiterer af motion og samvær, men ikke som udgangspunkt har kræfterne til de længere vandreture. Mange på holdet har ofte en stillesiddende weekend og nyder at starte ugen med at komme i skoven.

Det er nemt at knytte gode relationer på det lille hold, hvor man er gode til at hjælpe hinanden.

- Vi går ture i nærområdet og er i naturen, mens vi taler om ting vi ser undervejs – eller bare det som optager os.

Hestehold

Hestepasserne tager sig af hestenes pleje og omsorg – og sørger også for husets katte. Arbejdet med dyr er et vigtigt ansvar at tage del i, fordi heste og katte er afhængige af dyrepasserne.

Det er derfor et væsentligt pædagogisk værktøj til at styrke medarbejdernes identitet og selvopfattelse.

- Dyrene skal strigles, plejes, fodres og trækkes på Pibersletten for at græsse,
- Vi sørger for driften og vedligeholdelse af stald og rideudstyr, når rideholdet holder fri.

Rideholdet sadler op fire gange om ugen på Pibergårdens fire heste. Ridning kræver koncentration og styrker i særlig grad den kinæstetiske og vestibulære sansning. Dels har medarbejderen fornemmelsen af, at det er vedkommende der styrer hesten, og dels oplever vedkommende at kunne mærke sig selv i flow med det levende dyr. Også den taktile sans stimuleres gennem berøring af hesten, og er med til at nedbringe bl.a. stress, da det påvirker hormonbalancen.



- Vi indarbejder i fællesskab de vigtige faste rutiner omkring hesten, og aftaler hvem der hjælper hvem, for gruppen har forskellige behov og udgangspunkter.
- I hestekontakten arbejder vi med tillid til hesten, og relationen rytteren og hesten imellem. Det foregår når hesten strigles, når den trækkes og sadles op. Det er rytteren der bestemmer over hesten, hvor den skal hen og hvor den skal stå.
- Vi rider på stierne i skoven, og medarbejderne oplever både naturen og samspillet med hestene på vores ture.

Naturpatruljen

Naturpatruljen har fokus på naturoplevelser og naturkendskab. Vi er et hold af nysgerrige, der går på opdagelse i naturen og undersøger hvad man kan bruge naturens redskaber til. Den enkelte medarbejder har tid til at fordybe sig og reflektere, og arbejder samtidig kreativt med naturens materialer sammen med resten af holdet.

- Medarbejderne vælger i fællesskab forskellige temaer som f.eks. skovens dyr, de skiftende årstider eller bagning på bål.
- Vi tager på ture og vender hjem med materialer, som vi skaber nyt af. Det er f.eks. fremstilling af birkesaft eller fuglehuse.
- Vi bearbejder skovens og havens produkter til at lave müslibar, knækbrød eller bålbrød – og reflekterer over processen og mulighederne.
- Vi benytter os af at processerne kan opdeles i helt enkle opgaver, så alle har mulighed for at skabe noget i og med naturen.
- Holdet er delt, så det ene hold giver haven særligt fokus, mens det andet hold arbejder i skoven.

Musikhold

På musikholdet samles de medarbejdere, der har interesse for og lyst til at spille musik, synge og danse i musikrummet. Medarbejderne har forskellige forudsætninger, men mødes i et musikalsk fællesskab, hvor den enkelte kan udvikle sine musikalske kompetencer og derigennem styrke selvpfattelse og selvværd.

- Vi synger og spiller på instrumenter, og danser med hver vores udtryk.
- Der vælges musik i fællesskab, og dermed lader vi os inspirere af hinanden, og oplever nyt i et trykt samvær.
- Vi sætter ofte mål for musikholdet – f.eks. at lære nye sange og lytte til ny musik og at komme ud at spille for andre til koncerter og festivaler.

Natur- og aktivitetsholdet

På Natur- og aktivitetsholdet har medarbejderne mulighed for at tilegne sig færdigheder til at arbejde med friluftsaaktiviteter i skoven. Her arbejder vi på at give medarbejderne kompetencer inden for basisfriluftsliv, kajak, kano, sejlads og naturformidling, samt formidling til besøgende. Det betyder, at de kan hjælpe med at modtage besøgende i huset, og vejlede om enkle naturaktiviteter. Det har stor betydning for den enkelte medarbejders personlige udvikling og identitet, og ikke mindst sociale kompetencer.

- Medarbejderne lærer bl.a. at finde vej igennem skoven med GPS, at sejle forskellige fartøjer og hvad der skal til for at færdes i naturen på forskellige årstider.

Vi tilbyder en tur til Norge eller Sverige i august. Det er en overlevelsestur med vandring i den smukke skandinaviske natur. Her er vi af sted for at møde udfordringer i et landskab, der ikke minder om det danske. Medarbejderne har individuelle grænser og muligheder, men den enkeltes sejr er en fælles oplevelse af, at sejre sammen – og et stort boost af fællesskabsfølelsen.

- Sammen med medarbejderne evaluerer vi løbende vores besøg og vejledning, og tilpasser aktiviteterne til de kompetencer, der udvikles hos den enkelte medarbejder.

Kulturhold

Vi lægger vægt på, at alle medarbejdere har muligheden for at komme ud af huset og opleve verden omkring os. Det gælder også medarbejdere med markante fysiske begrænsninger, og behov for mere rolige aktiviteter. Kultur turholdet tager på ture i Pibergårdens bus, og får en fælles oplevelse med kulturelle indtryk.

- Nogle ture går til museer eller andre byer, og vi reflekterer over forskelle og ligheder i kunst og arkitektur.
- Vi planlægger de enkelte besøg og ture i fællesskab, og lægger vægt på en proces med medbestemmelse, oplevelse og fælles evaluering.

Friluftsholdet

Friluftsholdet er målrettet de medarbejdere, der kan eller vil prøve kræfter med naturen på længere vandreture. Vi klæder os på efter årstiden og er ofte afsted en hel dag, hvor vi går mange kilometer sammen. De lange ture giver et godt sammenhold, fordi man lærer hinanden at kende på godt og ondt, og medarbejderne opbygger gode venskaber, som trives uafhængigt af pædagogerne.

- Vi laver årstidsbestemte temature, som f.eks. sejlture på Esrum Sø, og tager naturemner op – eksempelvis fugle, insekter, svampe eller træer. Naturligvis tilpasset medarbejdernes niveau for emnet.

- På turene undersøger vi naturen sammen, og medarbejderne tilegner en række naturfærdigheder, bl.a. brug af kort og pakning af rygsæk. Indimellem tager vi til andre naturområder, leger turister og oplever naturen fra en ny vinkel.
- Vi har i øjeblikket et projekt i samarbejde med Nationalpark Kongernes Nordsjælland om afdækning af tilgængelighed i parken for mennesker med funktionsnedsættelser.

Kreahold

På kreaholdet er skaberglæden på dagsordenen – her er fokus på at give den enkelte medarbejder mulighed for at fordybe sig og falde til ro i arbejdet med et kreativt udtryk. Holdet henvender sig til medarbejdere, der har behov for mere rolige aktiviteter.

- Vi arbejder bl.a. med maling, tegning og udsmykning. Nogle materialer kommer fra skoven og naturen, mens andre er indkøbt.
- Medarbejderne kommer selv med ideer til det, de vil lave, og præsenteres for forskellige materialer, metoder og værktøjer.
- Vi støtter gennem hele arbejdsprocessen frem til det resultat, som medarbejderen er glad for.
- Vi prioriterer også at arbejde udenfor når vejret tillader det. Det kan være reparation af havemøbler eller produktion af materialer til husets traditionsrige arrangementer.

Powerdrengene

Et hold tilegnet Pibergårdens fysisk stærkeste medarbejdere. Formålet er gennem relevant fysisk aktivitet, som fortrinsvis vil være cykling i skoven omkring Pibergården, at styrke relationerne/fællesskabet mellem de deltagende medarbejdere.



Powerdrengene står ligeledes for renovation, sortering og bortskaffelse af affald på Pibergården.

Teaterholdet

På teaterholdet får medarbejderne mulighed for at afprøve nye roller, når de medarbejder kroppen, stemmen, sindet og sanserne i kreativ leg. Alle kan byde ind med ideer til processen, som er afstemt efter medarbejdernes formåen og tryghed. Teater bidrager til kropslig forståelse og et nyt billede på en medarbejdergruppe, der udvikler sig, fordi de kan noget andet og afprøver andre grænser.

- Vi arbejder ud fra den italienske metode *commedia dell'arte*, som især kendetegnes ved improvisation og masker
- Masker er en del af udstyret til at gå ud af vores egen virkelighed og ind i en ny rolle
- Hver gang starter vi med opvarmning af fysikken og stemmen, for at skabe rutiner som medarbejderne kan føle sig trygge i
- Enkle sketches giver træning i at lave teater og arbejde sammen med andre – i sig selv en udfordring for nogle af medarbejderne
- Vi planlægger opførelse af små forestillinger, hvor medarbejderne kan præsentere deres stykker

Køkkenhjælper

Nogle medarbejdere har behov for en-til-en relation, og det har de mulighed for, når de assisterer vores økonomi i køkkenet.

Her er der plads til en snak, mens der skrælles, snittes, steges, bages og ryddes op. Medarbejderne er trænede og med i hele processen omkring frokostproduktionen.

Køkkenaktiviteter

- Oprydning og rengøring
- Tilberedning af mad og drikke
- Bage og sylte
- Hygiejne
- Sundhed

Sport og leg

Vi afslutter ugen på Pibergården med at alle deltager i denne aktivitet, hvor formålet er fællesskab gennem bevægelse og sportslige udfordringer. Separate aktiviteter for medarbejdere, der har det svært med for mange samlet er selvfølgelig en mulighed.

Aktiviteterne er tilrettelagt sådan, at alle oplever så mange succesoplevelser som muligt. Ofte som del af et hold og den fællesskabsfølelse, der derigennem opnås. Alles kompetencer tæller. Alle betyder noget. Og allermost handler det om at have det sjovt.

Svømning

Fredag er der også mulighed for at tage med til svømning, og lave forskellige aktiviteter i vandet. Flere af medarbejderne har fysiske udfordringer, og ophold i vandet giver dem en frihed til at bevæge sig, mens de mærker vandets beroligende effekt.

TRADITIONER OG ARRANGEMENTER

Traditioner fylder meget på Pibergården, og vi prioriterer dem højt. De har stor betydning i en kultur, der er præget af glæden ved at fejre og festliggøre de ting, som er særlige for os.

Det er først og fremmest de runde fødselsdage, og de senere år også 10- og 15års jubilæer for enkelte medarbejdere og ansatte. Mærkedage bliver fejret efter alle kunstens regler, med middag, taler, sange og festlige indslag. Flere af vores medarbejdere har deres primære netværk på Pibergården, og derfor er det både naturligt og vigtigt for dem at markere en speciel begivenhed sammen med deres kolleger.

Alle pårørende og bosteder inviteres hvert år til et særligt pårørendearrangement i maj, og i sensommeren afholder vi "Naturens Dag" sammen med Skovskolen. Det er hyggelige dage, hvor vi byder på mad og fælles aktiviteter. Det skaber et godt netværk blandt pårørende og personale, og medarbejderne er stolte af at vise deres arbejdsplads frem. Vi holder desuden traditionel påskefrokost, og fejrer hvert år julen med at hente juletræ i plantagen, julefrokost og gudstjeneste i Nødebo Kirke.

Tradition og fornyelse

Torsdagsdesserten, en fælles frokost, kolonier og mærkedagene – vi er gode til traditioner.

Samtidig er vi klar til forandring, hvis noget ikke virker eller en tradition ikke længere er værdifuld for medarbejderne. Vi er fleksible og prøver nyt, når det er nødvendigt, og efterspurgt af brugerne.

KOLONIER

Kolonier er en stor del af kulturen på Pibergården. Medarbejderne tilbydes hvert år forskellige ferieture i indland og udland sammen med Lavuks øvrige tilbud.

Kolonierne giver medarbejderne mulighed for at opleve nyt og deltage i hyggelige og spændende aktiviteter.

Samtidig er turene med til at styrke sociale relationer i gruppen, fordi medarbejderne opnår et særligt nærvær og fællesskab ved at blive udfordret og være rejsende sammen. Dermed er kolonierne et vigtigt pædagogisk redskab til at udvikle det sociale potentiale hos den enkelte – ofte opbygges relationer på en uges koloni, som det under andre omstændigheder ville tage år at skabe. Hertil kommer at medarbejderne får et netværk fordi rejserne sker sammen med vennerne fra resten af Lavuk.

6. ORGANISATION OG SAMARBEJDSPARTNERE

PÅRØRENDE

Medarbejderne på Pibergården er alle over 18 år, og det betyder, at det er medarbejderen selv, der er involveret i alle væsentlige forhold vedrørende eget liv.

Mange af vores medarbejdere bor dog stadig hjemme eller på et bosted, og vi lægger vægt på at have god dialog med alle pårørende. Derfor er vi glade for at såvel pårørende som ledsagere og bosteder udtrykker glæde ved at komme på Pibergården, deltager i vores arrangementer, og inviterer os på besøg i medarbejdernes hjem. Det giver de bedste forudsætninger for medarbejderens udvikling, når de oplever en god stemning i samarbejdet omkring deres liv.

BESTYRELSE

I henhold til Pibergårdens vedtægter § 5 er der oprettet en bestyrelse.

Bestyrelsen består af en forældrerepræsentant, en medarbejder, en leder og afdelingsledere samt to bestyrelsesmedlemmer fra Lavuks bestyrelse.

Pibergårdens bestyrelse er en lokalbestyrelse med begrænsede beføjelser, idet tilbuddet overordnet styres af Lavuks bestyrelse.

ORGANISATORISK OPBYGNING

Se navne og kontaktoplysninger for Pibergårdens bestyrelse på www.lavuk.dk

LEDELSE

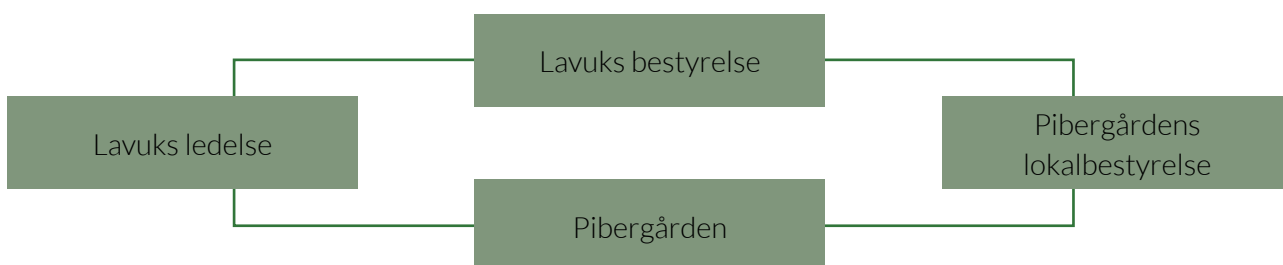
Ledelsen varetages af en afdelingsleder i tæt samarbejde med øverste ledelse for Lavuk. Som ledelsesgruppe lægger vi vægt på at være tydelige om vores målsætninger og værdier, og at skabe rammerne for en udviklende dialog om pædagogik og kvalitet.

ANSATTE

Pibergårdens fuldtidsansatte personale er socialpædagoger, mens andre har en særlig faglighed indenfor eksempelvis friluft, kombineret med mange års erfaring i arbejdet med mennesker med funktionsnedsættelser. Hertil kommer en række særkompetencer og erfaringer, der samlet set gør, at vi kan yde den bedste kvalitet i aktiviteterne.

På Pibergården vægter vi et sundt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, hvor gensidig inspiration, engagement og dialog er nogle af de vigtigste elementer. Der er stor rummelighed i gruppen, og vi anerkender hinanden som fagpersoner med forskellige kompetencer.

Vi har fokus på udvikling for den enkelte og for hele gruppen, og medarbejderne deltager løbende i relevante kurser. Hertil kommer pædagogiske temadage med fælles uddannelse og dialog om pædagogiske værdier/begreber og fælles værdigrundlag.



Som uddannelsesinstitution har vi uddannede praktikvejledere på Pibergården, og tilbyder 2. og 3. praktik til pædagogstuderende.

EN DEL AF LAVUK

Vi er en del af Lavuk – og har dermed også en stor organisation at samarbejde med i hverdagen. Der er vedvarende fokus på at skabe et endnu tættere samarbejde mellem Lavuks mange afdelinger. Det betyder bl.a. at ledelses- og medarbejderudvikling foregår på tværs af organisationen med erfaringsudveksling, sparring og mulighed for mere målrettede kurser.

ANDRE SAMARBEJDSPARTNERE

Vi har fokus på at udbygge og vedligeholde gode relationer og netværk med kommuner og lokale samarbejdspartnere. Det er med til at højne kvaliteten i vores tilbud, fordi vi ad den vej bliver udfordret og inspireret både pædagogisk og som organisation. Det er en stor del af vores kultur, at invitere og være nysgerrige i forhold til nye måder at tænke og samarbejde på.

De ansattes særlige kompetencer:

Kano og kajakinstruktør

Meginjolleinstruktør

Tegning og kunstmaling

Klatring

Livredning

Friluftsvvejledning

Træværksted

Håndarbejde

Ridekyndige

Musik

Persisk

Mediekendskab

Fiskeri

Havekyndige

Bålmad

Skuespiller

Yogainstruktør

Ernæringsassistent

Praktikvejleder

VI SAMARBEJDER BL.A. MED:

Friluftsrådet

Naturstyrelsen

Københavns Kommune

Halsnæs Kommune

Hillerød Kommune

Gentofte Kommune

Gribskov Kommune

Roskilde Kommune

Rudersdal Kommune

Allerød Kommune

Egedal Kommune

Fredensborg

Kommune

Taarnby Kommune

Hvidovre Kommune

Lyngby-Tårnbæk Kommune

Ungdomsringen

PGU Hillerød

UCC Hillerød

Levuk

Skovskolen

Kattinge Værk

Klub Endrup

De gule spejdere,

Gribskov

Strandparksskolen

Øresundsskolen

Idrætsskolen for

udviklingshæmmede



7. PRAKTISK INFORMATION

Åbningstider

Mandag til fredag 9.00-15.30

Kørsel

Kørsel afholdes af medarbejderens betalingskommune, og foregår gennem HB-Care og Bilcentralen. På Pibergården er der hjemkørsel kl. 13.00 eller 15.30.

Materialer

Ved aktiviteter hvor der anvendes materialer, opkræves et beløb svarende til materialeudgiften. Udgiften afregnes månedligt.

Afholdelse af ferie for medarbejdere

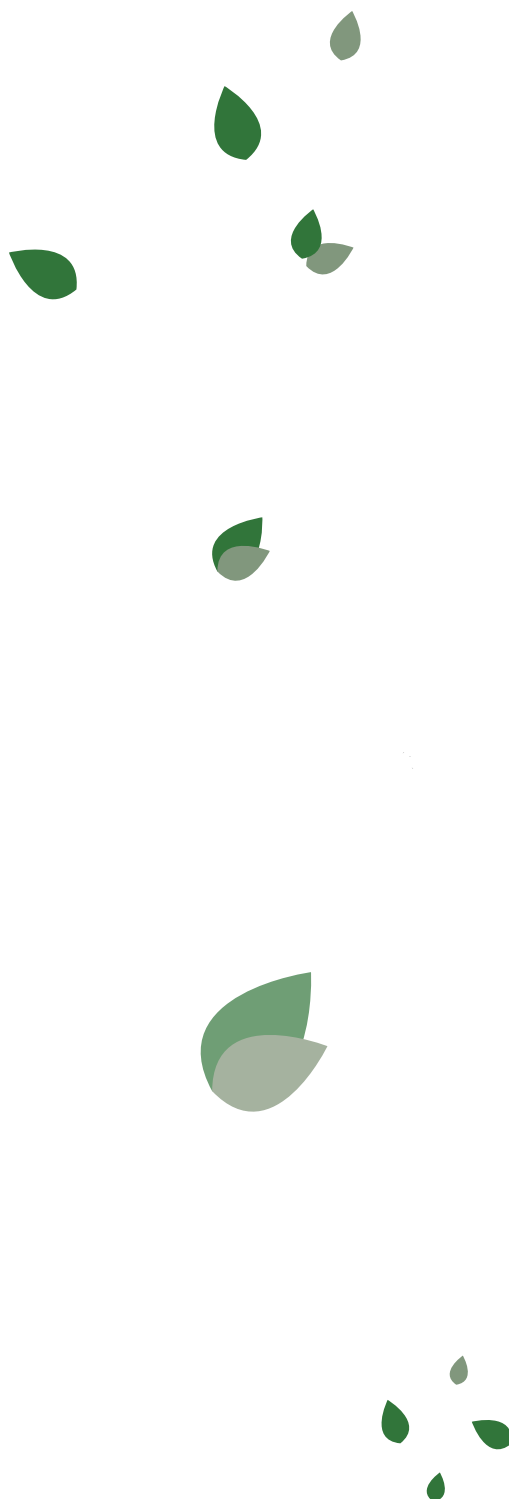
Der er forventning om, at Pibergårdens medarbejdere afholder 5 ugers ferie, med 3 af ugerne placeret i perioden 1. maj til 31. august. Vi skal have besked i god tid, af hensyn til planlægning.

Lukkedage

Pibergården har 15 lukkedage pr. år, herunder pædagogiske dage og hverdage i forbindelse med helligdage.

Læs mere om organisationen Lavuk på:

www.lavuk.dk





An aerial photograph of a property. In the center-left, there is a large building with a red-tiled roof. To its right is a green lawn with two soccer goals. Further right, a wooden dock extends into a body of water. In the top-left corner, several colorful kayaks are lined up on a paved area. The property is surrounded by dense green trees. A thin green line is drawn across the image, following the outline of the building and lawn area.

LAVUK PIBERGÅRDEN

NØDEBOVEJ 56A
3480 FREDENSBORG
TLF. +45 4848 4501

ÅBNINGSTIDER
MANDAG - FREDAG
KL. 9.00 - 15.30