

## 2.3 Ledelse.

### Lokale instrukser for Sødisebakke

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Dokumenttype:</b><br>Lokal instruks  | <b>Titel:</b><br>Instruks for <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nye medarbejderes introduktion til Sødisebakkes og specialektorens værdigrundlag</li> <li>○ Hvordan lederen sikrer, at værdierne betydning og sammenhæng med praksis er i fokus hos medarbejderne</li> <li>○ Hvordan lederen sikrer at medarbejderne får respons på det daglige arbejde – med fokus på værdierne.</li> </ul> | <b>Godkendt af:</b><br>Ledelsen  |
| <b>Anvendelsesområde:</b><br>Sødisebakke <ul style="list-style-type: none"> <li>○ boafdelinger</li> <li>○ dagtilbud</li> <li>○ serviceafdelinger</li> </ul> | <b>Standard:</b><br><b>2.3 Ledelse</b><br>Standardbetegnelse: Boformen ledes, så værdierne afspejles i medarbejdernes udførelse af praksis  | <b>Gældende fra:</b><br>15. maj 2010   |
| <b>Målgruppe:</b><br>Afdelingslederne og Sødisebakkes overordnede ledelse   | <b>Udarbejdet af:</b><br>Lederne på Sødisebakke, ressourcerpersoner og pædagogisk konsulent   | <b>Revision senest:</b><br>I forbindelse med den eksterne evaluering vil der blive taget stilling til revision af dokumentet |
| <b>Nøgleord / Søgeord:</b>  |   | <b>Revisionsansvarlig:</b><br>Ledergruppen på Sødisebakke og pædagogisk konsulent  |

#### Formål

Sødisebakkes værdier er fundamentet for den måde arbejdet udføres, og ses som det centrale udgangspunkt i alle relationerne: til beboerne, kollegerne, samarbejdspartnere.

Sødisebakkes overordnede tilgang Gentle Teaching, har sammenhæng til værdigrundlaget, og er ligeledes et vigtigt fundament for ledelse på Sødisebakke

De lokale instrukser har til formål at understøtte, at Sødisebakke både overordnet og afdelingsspecifikt ledes, således at værdigrundlaget er synligt og afspejles i medarbejdernes praksisudførelse.

I instrukserne fokuseres på 3 væsentlige forhold, der kan være medvirkende hertil:

- Værdigrundlaget skal være skriftligt tilgængeligt for alle medarbejdere. Nye medarbejdere introduceres specifikt til værdigrundlaget.
- Lederne sikrer at medarbejderne får rum til løbende læring, udvikling og refleksion.
- Lederne sikrer, at medarbejderne får respons på den faglige indsats, således at der sker anerkendelse, når værdierne afspejles i praksis og støtte og guidning, når værdierne ikke er anvendte.

#### Anvendelsesområde

Instruksen gælder for alle med ledelsesfunktion.

Sødisbakke har valgt også at inddrage dagtilbuddets og serviceafdelingernes ledelse ud fra en betragtning om, at alle funktioner på Sødisbakke er væsentlige for Sødisbakkes overordnede faglige udvikling og ligeledes for den enkelte medarbejder og beboers udviklingsmuligheder.

## Ansvarlig

Forstander, viceforstander og afdelingslederne er ansvarlige for introduktion til Sødisbakkes værdier. De enkelte afdelingsledere er desuden ansvarlige i forhold til den del af instrukserne, der omhandler afdelingerne specifikt. Sødisbakkes konsulenter kan inddrages.

## Fremgangsmåden

### Introduktion

- Afdelingslederen sikrer at nye medarbejdere får udleveret velkomstmappen, hvori værdigrundlaget er beskrevet. Dette sker umiddelbart i forbindelse med medarbejderens start. Samtidig sker introduktion til intranettet, hvor værdigrundlaget findes.
- I forbindelse med introduktionen til den afdeling, der sker ansættelse ved, sker også introduktion til de fokusområder, afdelingen har valgt i forbindelse med implementering og fastholdelse af Sødisbakkes værdigrundlag. Denne introduktion foregår i en dialog mellem afdelingsleder og medarbejderne. Ansvaret for introduktionen ligger hos afdelingslederen.
- Afdelingslederen tilmelder nye medarbejdere til først kommende introduktionsdag for nye medarbejdere.
- På introduktionsdage for nye medarbejdere er det forstanders ansvar at introducere til både Sødisbakkes og Specialsektorens overordnede værdigrundlag, samt til regionens bruger-pårørendepolitik. Der er planlagt 3-4 introduktionsdage årligt.
- Ved ansættelse af nye afdelingsledere, er det forstanders ansvar at introducere til regionens ledelsesgrundlag og strategier.

### Rum til løbende læring, udvikling og refleksion:

- Den enkelte afdeling har valgt et særligt fokusområde, der har sammenhæng til Sødisbakkes værdigrundlag – dette er afdelingslederens ansvar, og det sker i overensstemmelse med de beslutninger der er taget i MED-udvalget vedrørende Sødisbakkes værdiprocess:
  - Den enkelte afdeling har valgt et eller flere indsatsområder. Det er muligt at vælge temaer fra workshoppet i 2009 og/eller vælge helt nye temaer
  - Det enkelte læringsfællesskab har ansvaret for deres eget tema. Det er MED-udvalget, afdelingslederne, Sødisbakkes konsulenter og værdiprocessens eksterne tovholder, der knytter an til helheden Sødisbakke.
  - Når den enkelte afdeling har valgt mulige temaer, skal de enkelte afdelingers forslag sammenholdes for at sikre fuld udnyttelse af læringsfællesskabet
    - Nogle afdelinger er helt afhængige af, at de kan arbejde tæt sammen med andre afdelinger om deres tema. Det skal der skabes sikkerhed for, inden selve udviklingsarbejdet går i gang. Dette er afdelingsledernes ansvar.
    - I værdiprocessen benyttes metoden SECI, videnspiral. Metoden introduceres af ekstern tovholder.
    - Herefter går arbejdet i gang med at drøfte og forme konkrete tiltag i de enkelte afdelinger.
    - Parallelt hermed overvejer MED, hvordan Sødisbakke kan bakke op om de mangfoldige tiltag i form af formidling af ideer, viden, foredrag, kurser m.v.
- Afdelingslederen sikrer, at værdierne er centrale på personalemøder, gruppemøder og temadage, således at de indgår i drøftelser af praksisplanlægning både overordnet for afdelingen og individuelt omkring beboerne.
- På det årlige lederseminar i maj måned udarbejdes en fælles status på værdiarbejdet. Herefter behandles det i MED-udvalget, som skal tage stilling til det videre forløb
- Værdierne indgår og drøftes som centrale elementer i den planlagte afdelingssupervision.

- Respons fra pårørende – via handleplansmøder, sammenkomster for brugere og pårørende og pårørendes løbende kontakt med afdelingen, behandles på personalemøder. Det er overordnet afdelingslederens ansvar, at sikre sig at medarbejderne kender til og gennemfører dette.

## Dokumentation.

### Introduktionen dokumenters på følgende måde:

- Programmet for introduktionsdage findes på intranettet, og deltagerlister for introduktionsdagene ligger på: Stab på sodfil01 (Ansvaret ligger hos pædagogiske konsulenter).
- Ved ansættelse af afdelingsleder udarbejdes individuel introduktionsplan, som dokumenteres af forstander.

### Læring, udvikling og refleksion dokumenters via:

- De enkelte afdelingers mødereferater (gruppemøder, personalemøder, temadage), som findes på afdelingens eget drev.
- Lederseminarets status på værddiarbejdet og Med-udvalgets efterfølgende behandling er tilgængeligt på Intranettet under MED-udvalget.
- Refleksioner over pårørendes respons på den daglige praksis dokumenteres på afdelingernes personalemødereferater og i handleplansmødereferaterne

## Definition af begreber

Specialektorens værdier ligger i den strategiske ramme, der er formuleret for Region Nordjylland:

Vision: topprofessionel, konkurrencedygtig, dialogskabende, udviklende, innovativ og effektiv

Mission: levere service, levere helhedsorienterede løsninger, udvikle meninger og holdninger

Værdier: ambitiøs servicerende, samlende, motiverende og opsøgende

Region Nordjyllands Bruger- og pårørende politik er bygget op om fem nøgleværdier:

- Vi respekterer dig og dine beslutninger.
- Vi tager vare på din værdighed
- Vi møder dig i åben dialog
  
- Vi vil bidrage til sammenhæng i indsats og livsforløb
- Vi vil samarbejde med dig og dine pårørende

Politikken skal være med til at skabe dialog og debat om den måde, brugere, pårørende og medarbejdere samarbejder på, og skal sætte fokus på den gode relation mellem de involverede parter.

Region Nordjyllands ledelsesgrundlag beskriver regionens opfattelse af, hvad god, professionel ledelse er. Den tager afsæt i ledelse som en proces, der sker i mange sammenhænge og med mange deltagere. Grundlaget findes på [www.rn.dk](http://www.rn.dk), i dokumentet Ledelsesgrundlaget i Region Nordjylland

Sødisbakkes værdigrundlag er formuleret på baggrund af en bottom-up model, som har ført til formulering af 4 værdier, der udtrykker det alle medarbejdere på Sødisbakke finder, skal karakterisere Sødisbakke.

De 4 værdier er: lærings- og udviklingsorienteret, imødekommende, opbygning af fællesskaber, engagerende

Gentle Teaching: er en pædagogisk filosofi, der tager udgangspunkt i et humanistisk menneskesyn.

GT påpeger vigtigheden af at møde et andet menneske ligeværdigt, og give den anden størst mulig indflydelse på eget liv – på trods af at vi har forskellige vilkår og derfor ikke kan være ligestillede.

GT vægter relationen mellem mennesker højt.

GT fokuserer således på 4 basale følelser, som grundlag for gode relationer og for menneskeudvikling.

- at føle sig sikker og tryk
- at føle sig værdsat og elsket
- at føle kærlighed og varme til andre

- at føle sig inkluderet i de fællesskaber, man lever i

Læringsfællesskab: skal her forstås som den gruppe af medarbejdere, der sammen har fokus på et særligt valgt udviklingsområde i forbindelse med Sødissbakkes værdiproces.

## Referencer.

"Gentle teaching, nænsom læring – en introduktion" af John MCGee og Marge Brown (oversættelse: GT styregruppen på Sødissbakke)

"Slip anerkendelsen løs" af Mads Ole Dall og Solveig Hansen, forlaget Frydenlund

"Pædagogiske praksisfortællinger" af Jørgen Gleerup, Syddansk Universitetsforlag

Sødissbakkes værdigrundlag på Sødissbakkes intranet

Specialektorens værdigrundlag på [www.rn.dk](http://www.rn.dk)

Region Nordjyllands Bruger- og Pårørende politik på [www.rn.dk](http://www.rn.dk)

Ledelsesgrundlaget i Region Nordjylland på [www.rn.dk](http://www.rn.dk).

Standard: 2.3. Ledelse, på Sødissbakkes intranet