

Den Danske Kvalitetsmodel på det sociale område i Randers Kommune

*Fælles kommunale retningslinjer
for standard 2.3 ledelse*



Den Danske Kvalitetsmodel på det sociale område

Dansk kvalitetsmodel på det sociale område udfoldes i et samarbejde mellem Danske Regioner og en række kommuner, herunder Randers. Arbejdet med at udvikle en kvalitetsmodel indeholdende fælles vedtagne standarder på socialområdet blev iværksat i 2007. I Kvalitetsmodellen er der indtil nu udviklet seks standarder for den sociale indsats på tilbuddene. Standarderne dækker såvel ydelsesspecifikke som organisatoriske emner. Inden for det ydelsesspecifikke område er der standarder for *kommunikation, brugerinddragelse og individuelle planer*. Inden for det organisatoriske område er der standarder for *ledelse, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling*.

De bærende værende værdier for Randers Kommunes deltagelse i arbejdet med kvalitetsmodellen er følgende:

Kvalitetsmodellen skal overordnet danne ramme for faglig udvikling og læring på tilbuddene, herunder skabe et fagligt flagskib og skabe stolthed ved:

- En kvalificering af den pædagogiske praksis
- En synliggørelse af fagligheden på tilbuddene
- Brug af metoder der italesætter den pædagogiske praksis
- En øget bevidsthed om egen praksis

Tilvejebringe god ledelsesfunktion ved:

- En systematisk dokumentation af det sociale arbejde
- En systematisk dokumentation af undervisning.

Forbedre pårørendearbejdet ved:

- Øget gennemskuelighed i forhold til det tilbud, der gives en borger
- At give pårørende en tryghed og synlighed i det arbejde, der udføres med deres pårørende.

Med udgangspunkt i de seks kvalitetsstandarder for det sociale arbejde har Randers Kommune udarbejdet fælles retningslinjer for arbejdet med standarderne på tilbuddene. Efterfølgende skal det enkelte tilbud udarbejde tilføjelser til retningslinjerne, således disse tilpasses forholdene det pågældende sted.

Skematisk ser processen således ud:

Standarder

- Tre ydelsesspecifikke standarder og tre organisatoriske standarder

Fælles kommunale retningslinjer:

- Fælles kommunalt retningslinjer, der er gældende for alle tilbud i Randers Kommune, der deltager i Kvalitetsmodellen

Lokale tilføjelser

- Lokale tilføjelser, hvor det enkelte tilbud tilpasser retningslinjerne til den specifikke målgruppe og den sociale indsats hertil

Dette dokument udgør de fælles kommunale retningslinjer for kvalitetsmodellens standard for ledelse.

Fælles kommunale retningslinjer for standard 2.3 Ledelse

Dokumentoversigt

<p>Dokumenttype: Fælles kommunale retningslinjer</p>	<p>Titel Retningslinjer for:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan medarbejderne introduceres til tilbuddets værdier og deres betydning • Hvordan medarbejderne aktivt omsætter tilbuddets værdier i den konkrete faglige praksis 	
<p>Anvendelsesområde: Bofællesskaber, bostøtte, boformer, dagbeskæftigelse og undervisningsinstitutioner indenfor børn og voksne i handicapafdelingen i Randers kommune. Botilbud og støttecentre indenfor psykiatridelingen i Randers kommune.</p>	<p>Standard: 2.3 Ledelse Standardbetegnelse: Tilbuddet ledes, så værdierne afspejles i medarbejdernes udførelse af praksis</p>	<p>Gældende fra: 1. april 2011</p>
<p>Målgruppe: Alle medarbejder samt ledelse, der arbejder på tilbud, der medvirker i Kvalitetsmodellen i Randers Kommune</p>	<p>Udarbejdet af: Dokumentet er udarbejdet i et samarbejde mellem ressourcerne og koordinationsgruppen</p>	<p>Revision senest: I forlængelse af kvalitetsmodellen s eksterne evalueringer vil der blive taget stilling til revision af dokumentet</p>
<p>Godkendt af: Dokumentet er godkendt af styregruppen</p>		<p>Revisionsansvarlig: Styregruppen for kvalitetsmodellen på det sociale område i Randers Kommune</p>

Indledning

I Randers Kommune har ledelsen fokus på at give borgeren den bedst mulige service samt at udøve myndighed på en korrekt og menneskelig måde. Værdigrundlaget for ledelsen i Randers Kommune udfoldes ved at involvere medarbejderne og give dem reel medindflydelse på de mange beslutninger, der tages hver dag. Med andre ord ligger der i ledelsesgrundlaget en insisteren på at medarbejderne skal kunne træffe beslutninger, og at rammerne herfor er tilstede. I ledelsesgrundlaget hyldes fem værdier: Inddragelse af borgerne og medarbejderne, sammenhæng i beslutninger og politikker, respekt for borgere og medarbejdere, åbenhed i organisationen og opbakning til handling – derfor gives der hellere tilgivelse end tilladelse.

Formål

Kvalitetsmodellens standard for ledelse sætter fokus på personaleledelse og mere specifikt på, at tilbuddene ledes, så værdier afspejles i medarbejdernes udførelse af praksis. De fælles kommunale retningslinjer for ledelsesstandard beskriver rammerne for, hvordan medarbejdere introduceres til tilbuddets værdier og deres betydning, samt hvordan medarbejdere omsætter værdierne i den konkrete faglige praksis.

Retningslinjerne sætter fokus på følgende centrale forhold i arbejdet med værdier:

- At give medarbejderne en systematisk introduktion til værdigrundlaget
- At højne medarbejderes bevidsthed om hvilke værdier, der danner udgangspunkt for mødet med borgerne.
- At understøtte, at der sker en systematisk introduktion til værdierne for nye medarbejdere.
- At sikre, at der er sammenhæng mellem lokale værdigrundlag og det fælles ledelsesgrundlag i Randers Kommune.
- At understøtte en vedvarende dialog på tilbuddene om værdierne og deres sammenhæng praksis.

Fremgangsmåden

De fælles kommunale retningslinjer for ledelse fremgår i det følgende. Som et led i arbejdet med kvalitetsmodellen fremsættes følgende krav:

På det enkelte tilbud udarbejdes lokale tilføjelser for arbejdet med kvalitetsmodellens standard for ledelse. Tilføjelserne skal beskrive den generelle fremgangsmåde for arbejdet med standarden for ledelse og leve op til de fælles regionale retningslinjer. Det skal fremgå hvordan arbejdet udføres, hvem der er ansvarlig for arbejdets udførelse og hvornår arbejdet finder sted.

Retningslinjer for hvordan medarbejdere introduceres til tilbuddets værdier og deres betydning

På tilbuddet skal der foreligge et skriftligt, lokalt værdigrundlag, som har sammenhæng til Randers kommunes overordnede værdier.

Værdierne skal introduceres for nye medarbejdere som en fast del af introduktionsprogrammet. Introduktionen skal tilrettelægges således, at:

- Medarbejderne opnår kendskab til skriftligt materiale om værdierne.
- Medarbejderne kommer i dialog med kollegaer og ledelse om værdierne og deres direkte indvirkning i praksis.

Retningslinjer for hvordan medarbejdere aktivt omsætter tilbuddets værdier i den konkrete faglige praksis

- Det skal sikres, at der er løbende opmærksomhed på værdier i praksis. Hvordan dette sikres beskrives lokalt.
- Det skal sikres, at medarbejderne får løbende formidling, læring og tid til refleksion over værdiernes betydning og sammenhæng til dagligdagens praksis. På det enkelte tilbud beskrives det, hvordan dette prioriteres. Det kan eksempelvis være via faste punkter på personalemøder, refleksionsøvelser i mindre teams, undervisning, supervision og tema-

dage.

- Det skal beskrives hvilke metoder og redskaber, der anvendes til refleksion over værdiernes sammenhæng til praksis.
- Det skal sikres, hvordan pårørende, samarbejdspartnere samt brugere inddrages i samarbejdet omkring værdiernes betydning og sammenhæng til praksis

Ansvarlig

Lederen har det overordnede ansvar for boformens arbejde med kvalitetsmodellens standard for ledelse. Lederen inddrager den øvrige ledelse og medarbejdere i arbejdet.

Dokumentation

Lederen har ansvaret for, at der foreligger dokumentation for, at der arbejdes i overensstemmelse med kravene i kvalitetsmodellens standard for individuelle planer. Som dokumentationsredskab anvendes Bostedssystemet.

Referencer

Ledelsesgrundlaget for Randers Kommune
www.randerskommune.dk

Handicappolitikken www.randerskommune.dk

Personalepolitikken www.randerskommune.dk

Psykiatripolitikken www.randerskommune.dk

Bruger- og pårørendepolitik for områderne der er med i Kvalitetsmodellen

Lokale ledelsesgrundlag

Definitioner af begreber

Ledelsesgrundlag

I Randers Kommune har al ledelse fokus på at give borgerne den bedst mulige service samt på at udøve myndighed på en korrekt og menneskelig måde inden for de rammer som byrådet og andre har besluttet.

Det gøres ved at involvere medarbejderne og give dem reel medindflydelse på de mange beslutninger, der tages hver dag. Og det gør vi ved at gøre Randers Kommune til en attraktiv og udviklende arbejdsplads, hvor der stilles krav til hver enkelt medarbejder, men hvor der også

gives muligheder i form af kompetenceudvikling, feedback og opbakning i svære situationer.

Det gøres ved at respektere at Randers Kommune er et demokratisk politisk styret system. Det er byrådets opgave at sætte de overordnede rammer for hvilken service, der skal ydes med udgangspunkt i borgernes forskellige forventninger og behov. Som leder i Randers Kommune er man, som enhver ansat, forpligtet over for byrådets beslutninger, men indenfor de overordnede rammer er der en høj grad af frihed og selvstyre.

Som leder er man i særlig grad forpligtet på at betjene det politiske system fagligt og loyalt.

1. Inddragelse af borgerne og medarbejderne:
2. Sammenhæng i beslutninger og politikker.
3. Respekt for borgere og medarbejdere.
4. Åbenhed i organisationen.
5. Opbakning til handling – derfor giver vi helere tilgivelse end tilladelse.

Borgere

Der anvendes mange forskellige betegnelser for de mennesker, der benytter sig af Randers Kommunes sociale tilbud: Borger, bruger klient, unge, ældre, beboer, elever, studerende. I dette dokument anvendes betegnelsen "borgeren".

Tilbud

Bofællesskaber, bostøtte, boformer, dagbeskæftigelse og undervisningsinstitutioner indenfor børn og voksne i handicapafdelingen i Randers kommune. Botilbud og støttecentre indenfor psykiatridelingen i Randers kommune.

Standarder

En standard er et mål for kvalitet med konkrete krav og anvisninger, som lægges til grund for evaluering. Der er i Dansk kvalitetsmodel på det sociale område blevet udarbejdet 6 fælles nationale standarder, som er generiske, hvilket betyder at de gælder alle regionale og kommunale boformer/institutioner uanset målgruppe. De generiske standarder sikrer en ensartethed i det faglige niveau på tværs af målgrupper og ydelser. Det er udarbejdet tre ydelsesspecifikke

standarder for henholdsvis kommunikation, brugerinddragelse og individuelle planer og tre organisatoriske standarder for henholdsvis kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og ledelse.

Retningsgivende dokumenter

I standarden stilles der krav om, at der udarbejdes retningsgivende dokumenter. Dette er en samlet betegnelse for de forskellige typer af beskrivelser af arbejdsgange med videre, der giver retning og udstikker anvisninger for det daglige arbejde på tilbuddene. Retningsgivende dokumenter kan således bestå af vejledninger, procedurer, retningslinjer og instrukser, der er udarbejdet på fælles kommunalt eller lokalt niveau.

De fælles retningslinjer til hver af de seks standarder skal på det enkelte tilbud danne baggrund for udarbejdelse af lokale instrukser/tilføjelser, der er specifikt tilpasset målgruppen og indsatsen på det pågældende sted.

