



# Lederdag 3



# Dagens emner

## Indhold

### - Hvad skal vi tale om?

- Har vi den rette dagsorden?
- Hvor var vi?
  - Hvad ønskede vi?
- Hvor er vi nu?
  - Hvad er vi lykkedes med?
  - Hvad er måske vanskeligt?
- Hvordan holder vi gryden i kog?
  - Hvor skal vi hen herfra?
  - Hvad kan vi beslutte?
- Aftaler vedr. afslutningsdag

## Proces

### - Hvad skal der ske?

- Reflektere over jeres ledelse af projektet og den videre implementering

# Har vi den rette dagsorden?

## Interview 2 og 2

- Hvad ønsker du/I at blive klogere på i dag?
- Er der noget du/I særligt gerne vil have, vi drøfter?

# Tilbageblik

## Hvad ønskede vi:

- For borgerne?
- For de pårørende?
- For medarbejderne?

## Hvor er vi nu:

- Hvad er vi blevet bedre til?
- Hvad har vi fået blik for?
- Hvor er der fortsat mulighed for udvikling?
- Hvad er vanskeligt

# Sæt jer sammen organisationsvis og reflekter over:

- Hvilke ændringer har du oplevet i praksis i relation til:
  - Borgerne?
  - De pårørende?
  - Medarbejderne? (nøglepersoner og øvrige medarbejdere)?
- Hvad er du/I blevet gode til gennem forløbet indtil nu?
- Hvor ser du/I, at der fortsat er mulighed for udvikling?
- Hvad tænker du/I er særligt vanskeligt ift. at implementere indhold og metoder fra Demensrejseholdet?

# Den fortsatte implementering...

Med afsæt i Faglig - & Personcentreret ledelse

# Den fortsatte implementering

Tre overordnede udfordringer i at implementere og eksekvere strategier/forandringsprocesser:

1. Man laver for komplekse strategier
2. Man laver for urealistiske strategier
3. Der mangler ejerskab i organisationen

En god strategi/forandringsproces handler om valg – og navnlig fravalg.

Derfor er det vigtigt at skabe:

## 1. Enkelhed

Elementerne skal være enkle, for de skal fortolkes rigtig mange gange ned igennem organisationen.

## 2. Realisme

Forhold dig realistisk til organisationen. Der skal de rigtige ressourcer og kompetencer til at flytte sig derhen hvor du/I gerne vil være.

## 3. Ejerskab

Skal du/I have succes med at implementere den rigtige hastighed, så er det afgørende, at din/jeres organisation ikke bare har forstået hvad og hvorfor, men også føler ejerskab for den.

# Faglig ledelse

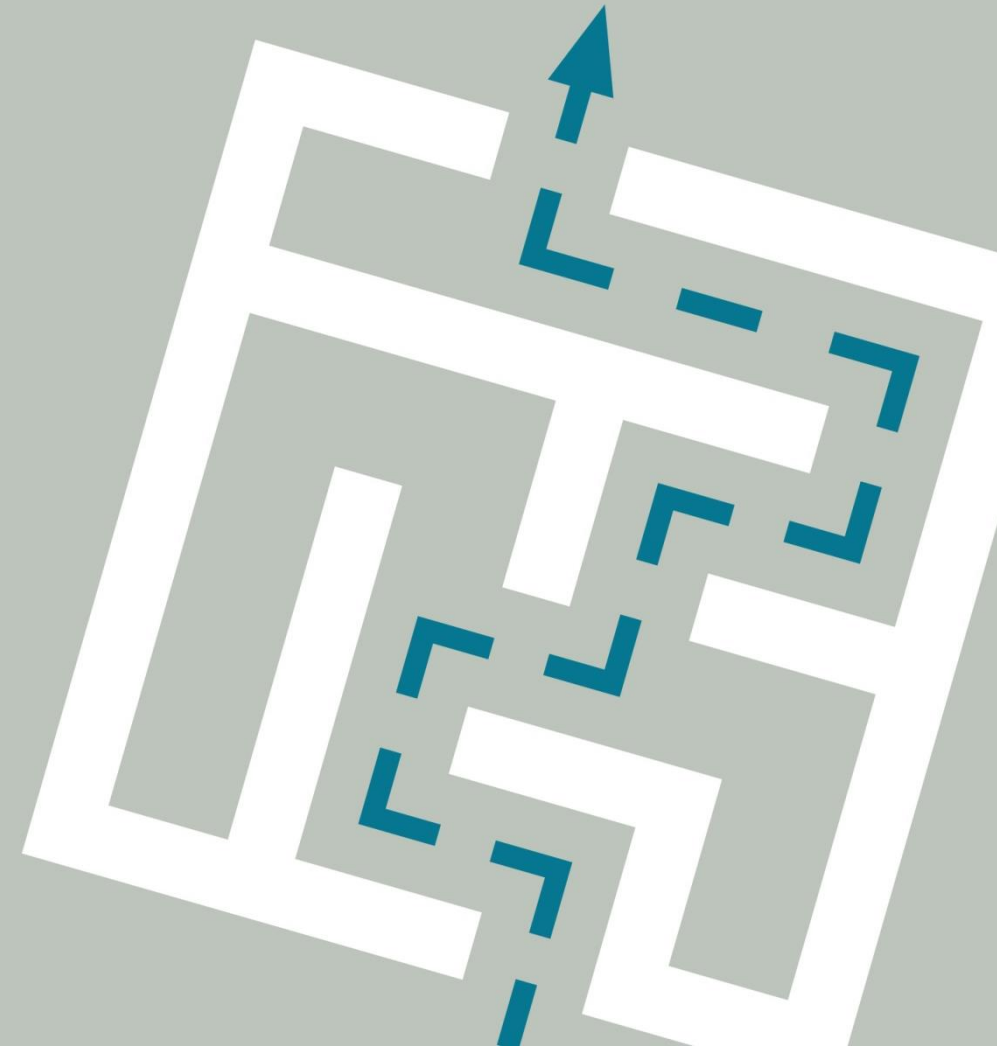
*"Den effektive faglige ledelse drejer sig om at lede forandringer af kerneopgaven og er tæt knyttet til en innovativ praksis".*

Søren Voxted,  
Forfatter og forsker på SDU.

Søren Voxted i UCC Magasin nr. 14 juni 2015

SØREN  
VOXTED

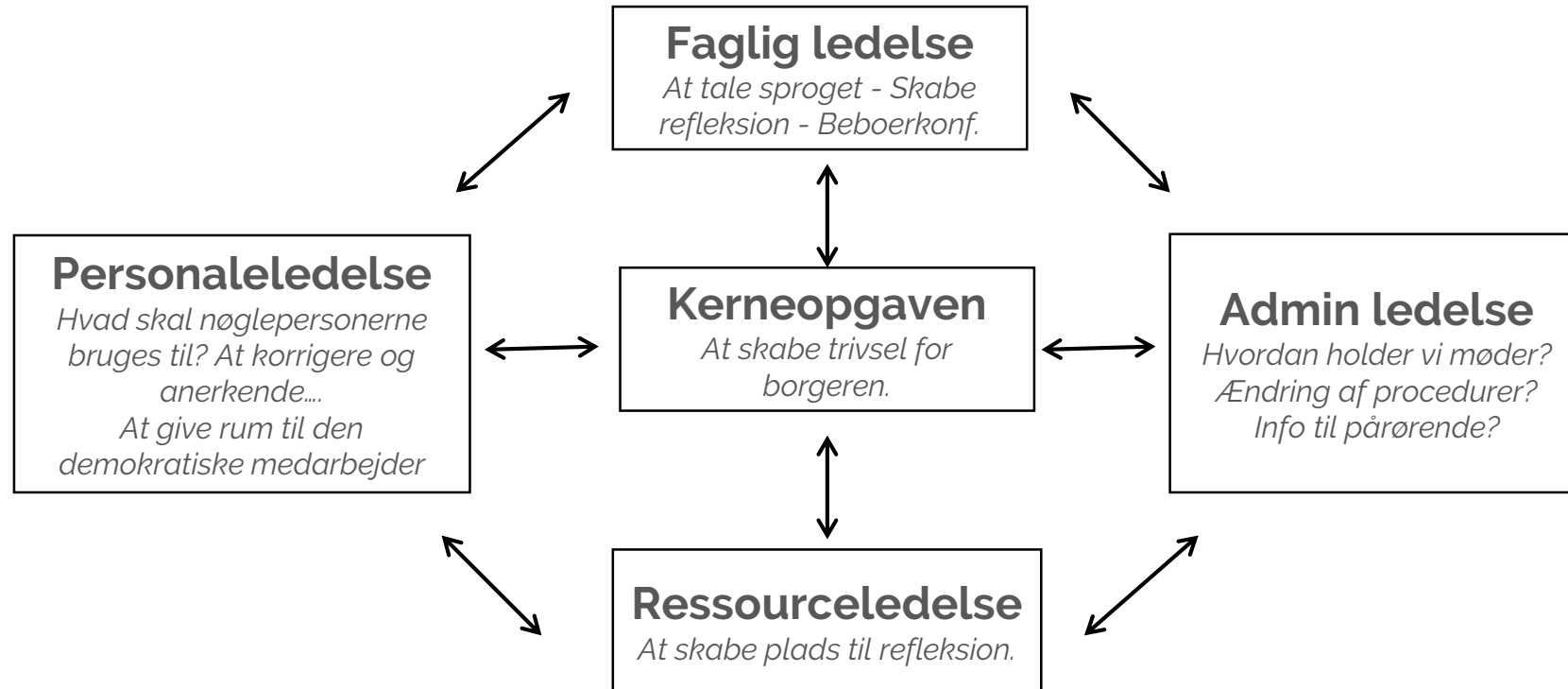
FAGLIG LEDELSE  
I OFFENTLIGE  
ORGANISATIONER





# Ledelsesopgaver jf. faglig ledelse v/Søren Voxted

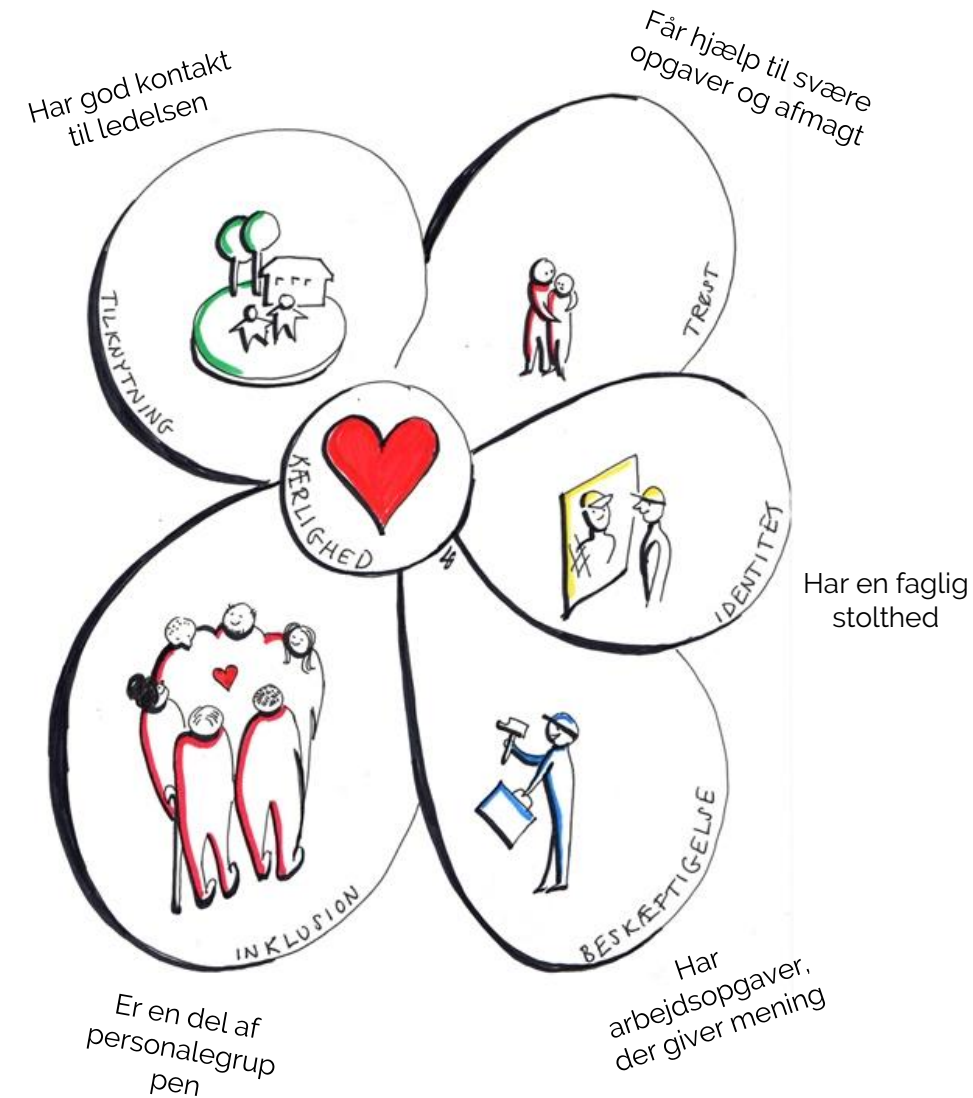
## - Den fortsatte implementering



# Personcentreret ledelse

- Person centreret omsorg starter ved, at personalet føler sig mødt, støttet og anerkendt.
- Personcentreret ledelse er tydelig ledelse med værdigrundlag baseret på personcentreret omsorg.
- Etablerede systemer i organisationen som sikrer, at personalet føler sig værdsat af arbejdsgiveren, anerkendt af lederen, bliver inkluderet etc., baseret på den enkelte medarbejders behov.
- Frihed under ansvar.

<b>V</b>	Et <b>værdigrundlag</b> som anerkender menneskets værdi uafhængig af alder eller kognitiv funktion
<b>I</b>	En <b>individuel</b> tilgang som lægger vægt på det unikke i hvert enkelt menneske.
<b>P</b>	Evnen til at forstå verden, set fra <b>personens perspektiv</b>
<b>S</b>	Etablering af et støttende <b>socialt</b> miljø som dækker personens psykologiske behov



# Personcentreret ledelse

## - VIPS modellen

- Dawn Brooker, engelsk psykolog og professor, har videreudviklet Tom Kitwoods omsorgsfilosofi, og ser bl.a. på personcentreret ledelse som et vigtigt element for at nå til personcentreret omsorg for borgerne.

Hun beskriver sin model som VIPS- rammeværket:

- V** Et værdigrundlag som anerkender menneskets værdi uafhængig af alder eller kognitiv funktion
- I** En individuel tilgang som lægger vægt på det unikke i hvert enkelt menneske.
- P** Evnen til at forstå verden, set fra personens perspektiv
- S** Etablering af et støttende socialt miljø som dækker personens psykologiske behov.

- Hvert af elementerne i VIPS- rammeværket kræver lederskab på forskellige niveauer.

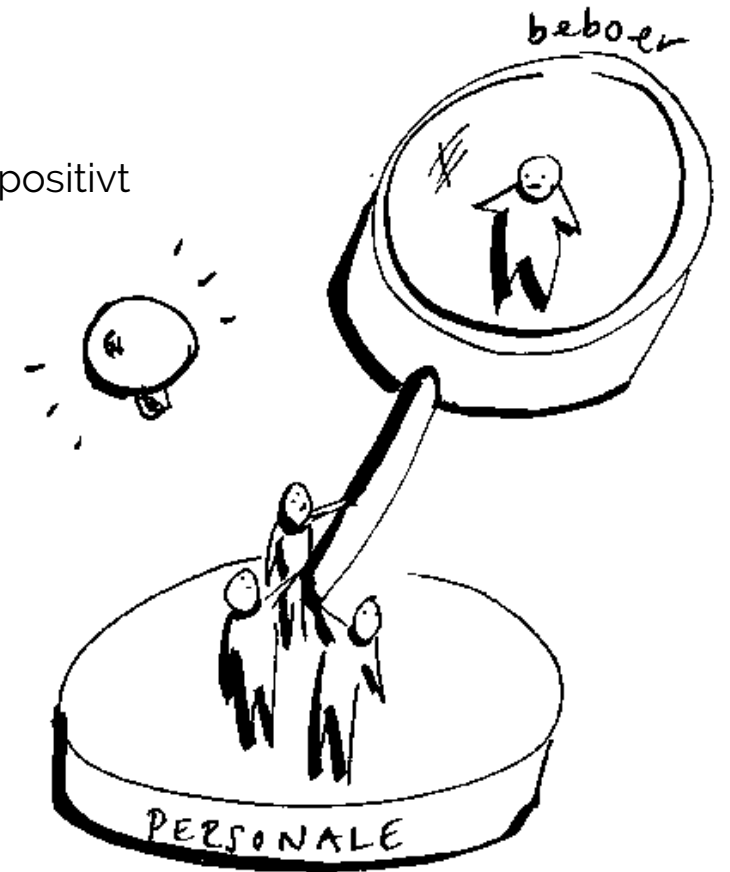
Kilde: Dawn Brooker: Personcentrert Demensomsorg. Veien til bedre tjenester.

– Aldring og Helse. Nasjonalt kompetansesenter 2016 

# Hvad sker der når man lytter til medarbejderne og stiller spørgsmål?

- En personcentreret ledelse er baseret på to-vejskommunikation:
  - Giver mulighed for spørgsmål, dialog, er støttende, konsulterende og lyttende.
  - Opmuntret til refleksion, giver medansvar osv.
- Støtter en fælles interesse hos ledere og medarbejdere, i at plejecenteret udvikler sig positivt og opnår gode resultater (tilfredse borgere/pårørende).

Hvilke krav stiller det til dig som leder?



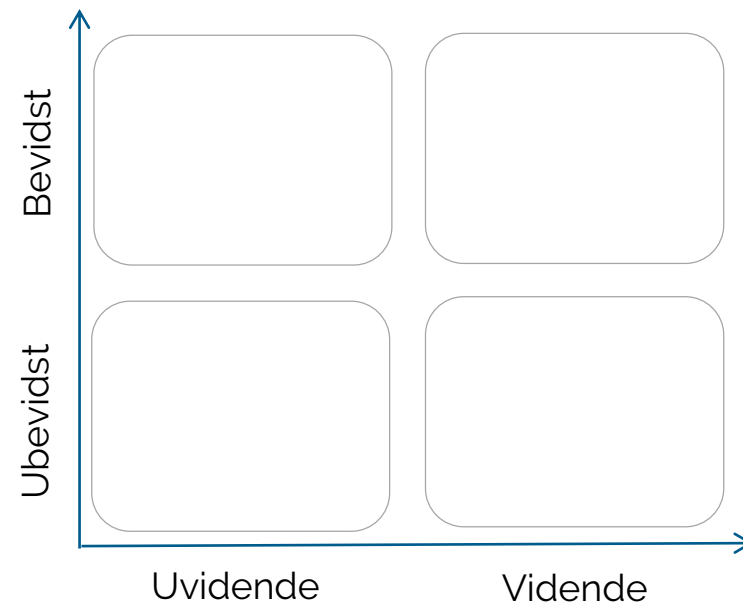
# Den fortsatte implementering

- ▬ At holde gryden i kog i praksis

# Vi ved ikke allesammen det samme - og ved ikke altid, det vi ikke ved

Joharis vindue:

	Kendt af mig selv	Ukendt af mig selv
Kendt af andre	Det offentlige område	Det blinde område
Ukendt af andre	Det private område	Det ukendte område



# (Mig som leder)

## Reflekter over:

- Hvad gør du allerede nu, som virker godt?
- Hvad kan du evt. justere eller udvikle?
- Hvilke udfordringer ser du, at du som leder, muligvis kan løbe ind i?
- Hvem og hvad kan bakke dig op?

# (Os som organisation)

## Reflekter over:

- Hvordan skal nøglepersonerne bruges i praksis?
  - og hvordan kan vi understøtte deres rolle/funktion?
- Hvilke tiltag vil vi iværksætte, når Demensrejseholdet drager videre?
- Er der nogle "sandheder" eller nogle antagelser i organisationen, der kunne være centrale at rokke ved?
- Sådan som I kender jer selv, hvad skal I så passe på med?



# Opsamling

Reflekter over hvad du tager med dig fra i dag.

Skriv i logbog.

# Tak for 1 dag

