

HVORDAN ARBEJDER VI MED KERNEOPGAVEN?

Temamøde i Sektor MED social den 12 september 2018

Ved Carsten Wulff Hansen, socialchef

KERNEFAGLIGHEDENS REJSE – 1

Medarbejderens rolle

- Går forrest
- Tager initiativ
- Åbner dørene for borgeren
- "Placerer borgeren" i et tilbud



KERNEFAGLIGHEDENS REJSE – 2

Medarbejderens rolle

- Går ved siden af borgeren
- Støtter (og servicerer)
- Tager initiativ
- Lidt flere tilbud



KERNEFAGLIGHEDENS REJSE – 3

Medarbejderens rolle

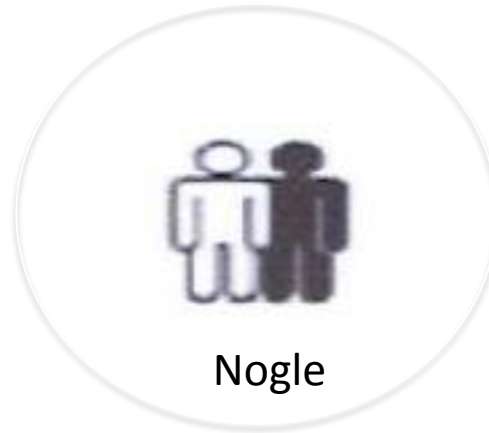
- Går bevidst efter at understøtte mest mulig mestring i eget liv for borgeren
- Går bagerst
- Griber hvis borgeren falder
- Skaber individuelle og bredere paletter af løsninger
- Skaber gruppebaseret støtte
- Understøtter øget brug af frivillighed og netværket
- Har fokus på borgerens håb og drømme



HVOR ER VI SÅ NU?



1



2



3

Er vi der nu?



HVOR SER VI DENNE UDVIKLING I PRAKSIS?

1. Ny støttemodel – kerneopgaven udvikler sig – her og nu hjælp, øget fokus på mestring, flere individuelle løsninger, mere gruppebaseret og mere brug af frivillige
2. Beskæftigelsesområdet – fra beskyttet til støttet beskæftigelse
3. Børneområdet – fra kompenserende til mestringsstøtte
4. Borgerstyrede handleplaner – at arbejde med borgernes håb og drømme



OPSAMLING FRA SIDSTE GANG.

For udvikling af vores fag-faglighed?

- Ved borgeren hvad de selv ønsker og drømmer – kan vi stole på det ?
- Skal nogen bæres længere end andre.
- Nogen er måske dårligere end vi tror.
- Vi skal øve os på at lægge ansvaret over til borgeren og samtidig være skarpe på hvor vi skal støtte.
- For megen omsorg vil også virke modsatrettet.



OPSAMLING FRA SIDSTE GANG.

For udviklingen af vores arbejdsmiljø – den enkeltes såvel som arbejdspladsen?

- Fagligheden er ikke kerneopgaven – den skal understøtte kerneopgaven.
- Balance i friheden til at løse opgaven selv.
- Lokale processer i ændring af mindset – ikke store projekter, vil sløre.
- Forandringsprocesser kræver mål og rammer – vi skal leve med forandring, italesættes ift hvordan medarbejderne håndterer det bedst.
- Man skal have lyst til det nye set up – er man rigtig placeret som medarbejder ift nye tiltag.
- Snak med hinanden, hvad er svært.
- Vi kan blive bedre til at håndterer denne ” snak ”.



OPSAMLING FRA SIDSTE GANG.

Hvordan kan vi understøtte udviklingen af vores fag-faglighed samtidig med, at vi sikrer godt arbejdsmiljø?

- Tydelighed i kerneopgaven gør det muligt at forstå sin rolle og finde faglig stolthed.
- Det er ok at sige når tingene er svære.
- Coach/rådgiverrollen vil kræve mere faglighed i spil
- Kollegagrupper kan dele erfaringer, hvordan arbejder vi med kontakten til borgerne og en snak om hvordan vi kan forbedre arbejdsformen.
- Et nyt mindset vil også kræve at man får lov til at tømme hjernen. Vaner skal brudes og det kan skabe følelsesmæssige forandringer for medarbejderne.
- Processer med en stigningen af tillidsgraden kan hjælpes på vej af TR og AMIR.
- Når man italesætter forandringer – har man mulighed for at gøre noget ved tingene.



I DAG

Bygger vi ovenpå og rundt om vores kerneopgave.

For at højne effekten for borgeren.

