

TIL DIG DER ER LEDER

STYR PÅ KERNEOPGAVEN OG MEDARBEJDERES KOMPETENCER

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND

**VI SKAL
DENNE VEJ**



KÆRE LEDER

Som leder er du en central skaber af kultur på arbejdspladsen og er den, som sætter de konkrete rammer og mål på arbejdspladsen.

Ledersektionen hos Socialpædagogerne Nordjylland oplever, at der er behov for at sætte fokus på den faglige tilgang til arbejdet i sociale tilbud. Det er også en oplevelse kredsen hører generelt fra medlemmerne, og Generalforsamlingen i 2019 besluttede, at der skulle laves en særlig indsats med fokus på den socialpædagogiske faglighed.

Denne pjece er udarbejdet af Ledersektionens bestyrelse. Den er tænkt som et debatoplæg, som kan bruges på hver enkelt arbejdsplads til at tage en grundig faglig drøftelse af centrale elementer, som er omdrejningspunkt for det daglige arbejde i tilbuddet.

Det er en kompleks opgave, og vi forsøger med dette oplæg at give inspiration til en proces, som vi mener, kan være både anvendelig og føre til, at man både som leder og som medarbejder forpligtiger sig til at arbejde på en fælles platform.

Måske har du som leder allerede styr på de elementer, som vi beskriver her i oplægget. Det kan være, at I på din arbejdsplads har været igennem en lignende proces.

Beskrivelsen i denne pjece indeholder tre vigtige elementer, som alle er hinandens forudsætninger, hvis man skal lykkes med at skabe det gode tilbud.

Når vi i Ledersektionens bestyrelse har valgt at udarbejde denne pjece, skyldes det, at vi ser det som lederens opgave at være facilitator for, at arbejdspladsen har klare mål. Det er også lederens forpligtelse at sikre, at alle kender og arbejder efter disse mål. Arbejdet skal selvfølgelig ske i samarbejde med medarbejderne, så der opnås en fælles anerkendelse af målene for arbejdspladsen.

Med venlig hilsen
Ledersektionens bestyrelse



HVAD ER ARBEJDSPLADSENS KERNEOPGAVE?

Det er vigtigt, at arbejdspladsens kerneopgave er klart defineret.

Uanset hvor gerne man end vil give hver enkelt borger det optimale tilbud, så fastsættes de økonomiske og faglige rammer for jeres arbejde ud fra et opgavesæt, som politikerne og forvaltningen har bedt jer om at løse.

For at I kan løse opgaven, mens I har fokus på en høj faglighed, er det nødvendigt, at alle på arbejdspladsen er fuldstændig klar over og anerkender, hvad der er jeres kerneopgave.

Ofte vil der i hver enkelt kommune eller i regionen være en centralt defineret beskrivelse af kerneopgaven. Den vil typisk være en meget overordnet beskrivelse, som fortæller, at arbejdet med den enkelte borger sigter på at forebygge, kompensere og forandre, så borgerne bliver støttet i at leve deres daglige liv på egne præmisser med respekt for deres individuelle kompetencer.

Denne overordnede definition af kerneopgaven kan ikke anvendes som rettesnor for det enkelte tilbud.

Det er nødvendigt, at man på hver enkelt arbejdsplads definerer, hvilken kerneopgave man præcis har på netop dette tilbud.

- Hvilke præcise opgaver er det, at netop jeres tilbud skal levere i forhold til myndighed?
- Hvordan kan I beskrive jeres kerneopgave, så den harmonerer med, hvad myndigheden forventer?

For at sikre at ingen på arbejdspladsen er i tvivl om jeres kerneopgave, er det vigtigt, at I behandler beskrivelsen af kerneopgaven på personalemøder og/eller i MED, så hver enkelt medarbejder anerkender rammen for arbejdet og har haft mulighed for at bidrage til en kvalificering af jeres kerneopgave.

Hvis det er jeres opgave at udføre højt specialiserede socialfaglige opgaver, er det kun muligt, hvis medarbejderne også har den nødvendige faglighed og uddannelse.



PASSER

KOMPETENCERNE

TIL KERNEOPGAVEN?

Når kerneopgaven er klart defineret, er det vigtigt, at du som leder forholder dig til, om I på arbejdspladsen har de rette kompetencer til at løse den samlede opgave.

Hvis det er jeres opgave at udføre højt specialiserede social-faglige opgaver, er det kun muligt, hvis medarbejderne også har den nødvendige faglighed og uddannelse.

Derfor må det være må forventningen, at du som leder kan forklare og begrunde, hvilke kompetencer hver enkelt medarbejder bidrager med for at løse den samlede opgave på arbejdspladsen.

Vi tror på, at det vil være med til at skabe bedre trivsel på arbejdspladsen og dermed også være en sikring af, at der er fokus på løsning af kerneopgaven.

Det vil samtidig skabe større anerkendelse og indsigt i hinandens fagligheder i de mange tilbud, hvor der arbejdes tværfagligt.

På hjemmesiden www.fangfaget.dk kan I bruge redskabet "Fagligt Fokus" til at øge den faglige bevidsthed og synliggøre den socialpædagogiske faglighed på arbejdspladsen.

FAGLIGT FOKUS

FANG FAGET

SOCIALPÆDAGOGERNE
NORDJYLLAND

FOKUS PÅ OPGAVEN

Alle specialiserede tilbud har som formål at forebygge, kompensere og forandre. Derfor skal der altid være et perspektiv i opgaveløsningen, som handler om udvikling.

Når der skal ske udvikling, er det vigtigt, at praksis er bygget op omkring en proces, som indeholder de tre elementer:

- Interaktion med borgeren.
- Refleksion over forløbet.
- Evaluering med henblik på at forbedre praksis.

Der er rigtig mange konkrete emner, som I kan drøfte i fælleskab på arbejdspladsen.

Her er et par eksempler til inspiration:

- Hvordan er vi respektfulde i mødet med borgerne?
- Hvilken retorik anvender vi om borgerne?
- Hvordan taler vi om de opgaver, vi løser?
- Hvordan sikrer vi borgernes ligestilling?
- Hvordan håndterer vi borgernes selvbestemmelse?

Formålet med de emner, I vælger at drøfte, bør handle om at fastholde og udvikle kvaliteten i tilbuddet.



IKKE NEMT – MEN VIGTIGT

Vi håber vi, at dette oplæg kan bruges som inspiration til dig som leder.

I Ledersektionen mener vi, at det er en meget stor og vigtig ledelsesmæssig opgave at være tydelig omkring kerneopgaven, og samtidig sikre, at arbejdspladsen har de rette kompetencer og hele tiden holder fokus på opgaverne. Det er en forudsætning, hvis man skal fastholde højt specialiserede tilbud.

Men vi ved også, at det ikke er nogen nem opgave.

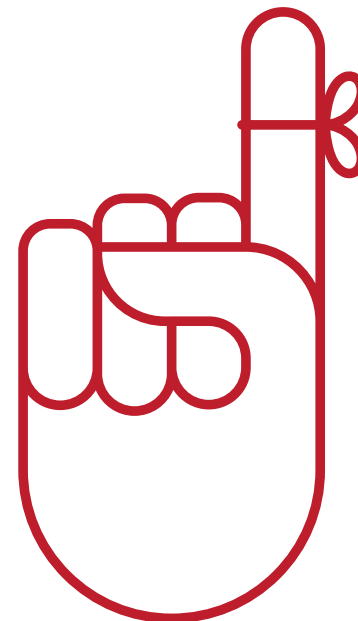
Det kræver, at ledere og medarbejdere gensidig anerkender hinandens roller i den fælles opgaveløsning, og ikke mindst anerkender at arbejde under givne forudsætninger.

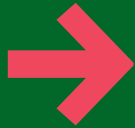
Samtidig er det vigtigt med tydelighed på kerneopgaven rent fagligt, hvis vi vil fastholde og rekruttere dygtige og kompetente medarbejdere.

I Ledersektionen stiller vi gerne op, hvis du ønsker at drøfte oplægget yderligere, for vi har alle et fælles mål:

At skabe tilbud og arbejdspladser hvor borgere og medarbejdere trives. Det er forudsætningen for, at vi kan lykkes med opgaven.

God arbejdslyst.





HVAD ER LEDERSEKTIONEN?

Ledersektionen hos Socialpædagogerne Nordjylland har som formål at vejlede og rådgive kredskontoret med at varetage interessen blandt medlemmer, der er ansat som ledere. Det gælder både indenfor såvel faglige som ansættelses- og uddannelsesmæssige områder.

Ledersektionen har en bestyrelse, som mødes regelmæssigt og behandler relevante forhold omkring ledelse på socialpædagogiske arbejdspladser. Det kan både handle om forhold omkring det faglige, og det kan også handle om ansættelses- og uddannelsesmæssige områder.

Bestyrelsen er sammensat og valgt blandt ledere og mellemledere i Nordjylland. Derudover er Kredens formand og næstformand begge medlem af Ledersektionens bestyrelse.

VI ER HER FOR AT HJÆLPE

Du er velkommen til at kontakte os, hvis du har spørgsmål.

Socialpædagogerne Nordjylland
Skansevej 90B
9400 Nørresundby

Telefon: 72 48 61 00
Mail: nordjylland@sl.dk
www.sl.dk/nordjylland

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND