



Udviklingskontrakt 2023 for Skovbo

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi vil arbejde med i årets løb på Skovbo. Udviklingsmålene bidrager med afsæt i årets DUS til realiseringen af Skanderborg Byråds vision, politikker og forandringer med det sigte at skabe virkning for børnene/de unge. Kontrakten indeholder fælles tværgående mål og lokale mål for det enkelte kontrakt- eller aftaleområde. Der kan være tale om både etårige og flerårige mål.

Udviklingsmålene i kontrakterne beskrives så kort som muligt. Egentlige projektbeskrivelser eller lignende fremgår ikke af udviklingskontrakten.

1. Skovbo som fælles videnshus – tværgående arbejdsfællesskaber.

Baggrund

Vi har siden 2019 arbejdet med begrebet vidensdeling og ”Guldægget” og det har udviklet sig til ambitionen om Skovbo som et fælles videnshus. Denne ambition har medført, at vi fokuserer på, at alle deler vigtige beskeder og viden eller erfaringer med hinanden. Det kan både være noget, der sker uformelt, eller noget vi gør på aftalte møder, hvor vi følger en planlagt og styret proces. Skovbo som fælles videnshus har på den måde haft 2 spor, hvor det ene er den nemt tilgængelige viden som informationsviden gennem handleplaner, besøgsplaner i Cura Social, retningslinjer, instrukser, politikker og lovmæssige vilkår osv.

Det andet spor kan dreje sig om den tavse viden. Dette kan eksempelvis være den enkeltes faglige viden, læring og erfaringer. Vigtigt denne form for viden italesættes og rammesættes, så vi undgår den tavse viden, der ikke er synlig for alle i det arbejdsmæssige fællesskab.

I den ”Sammenhængende børnepolitik” i Skanderborg Kommune fremgår det bl.a., at vi efterstræber en fælles pædagogisk tænkning/fælles sprog, hvor ledere og medarbejdere har et højt kompetenceniveau i kraft af en løbende opkvalificering mht. viden, færdigheder og holdninger. Det påkalder særlige kompetencer at kunne leve op til vores samfundsmæssige forpligtigelser, kerneopgaven, værdierne og den pædagogiske vision samt ambitionen om at være et tværfagligt specialiseret døgntilbud, af høj kvalitet og trivsel for alle. Det påkalder både generelle kompetencer, der gælder for alle, samt fagfaglige kompetencer tilhørende en bestemt faggruppe.

Vi har derfor på Skovbo et særligt fokus på kompetencetræet, der er et udtryk for, hvor Skovbo vil være på nuværende tidspunkt, men også hvor vi ønsker at bevæge os hen i fremtiden. For at skabe overskuelighed har vi inddelt vores kompetencetræ i 7 områder, som selvfølgelig er sammenhængende og i hverdagen uadskillelige:

- Kommunikationskompetencer
- Læringskompetencer
- Relationskompetencer
- Organiseringskompetencer
- Udviklingskompetencer
- Resultatskompetencer
- Fagfaglige kompetencer

Formål.

Formålet med at forbedre Skovbo som et fælles videnshus, bygger på fælles udvikling af nævnte ”Kompetencetræ”. I den sammenhæng har vi bl.a. aftalt med hinanden, at vi vil forpligte os på det arbejdsmæssige fællesskab, som er forudsætningen for højt kvalificeret resultater. En af de 7 fælles kompetenceområder handler om resultatkompetencer og er formuleret på følgende måde:

Resultatskompetencer

- Vi arbejder hele tiden hen imod resultater af god kvalitet.
- Hvis du har brug for hjælp til at løse en opgave, gør du brug af dine kollegaer.
- Vi kender hinandens kompetencer, og ved hvem vi kan henvende os til.
- Løbende opkvalificering mht. viden, færdigheder og holdninger.
- Vi kvalitetssikrer vores efteruddannelser og kurser.
- Vi stiller aktivt egne kompetencer til rådighed for kollegaer.
- Alle handlinger er styret af tilstedeværende vilkår og af de målsætninger, vi sammen har opstillet.

Når vi i den praktiske hverdag arbejder med disse resultatskompetencer, er det bl.a. blevet tydeligt, at vi har brug for hinandens kompetencer på Skovbo. Dette er en grundforudsætning for understøttelse af kerneopgaven, samt vores pædagogiske vision.

Formålet, med at vi vil videreudvikle Skovbo som et fælles videnshus, handler derfor om, at det, i den praktiske hverdag, kan være vanskeligt at få udbredt den faglige viden i hele huset. Formålet er at skabe gode rammer for, at vores viden aktivt er tilgængeligt på hele Skovbo og ikke kun i én fløj. Udviklingsmålet om Skovbo som et fælles videnshus har til hensigt at udvikle på følgende konkrete udfordringer:

- Rumme flere forskellige diagnoser og målgrupper.
- Metodeudveksling.
- Erfaringsopsamle og vidensdele på tværs.
- Give mulighed for etablering af højt kvalificerede læringsgrupper.
- Skabe tværgående dialogrum om faglige temaer, der understøtter kerneopgaven.
- Blive bedre til vores kerneopgave, pædagogiske vision og derved skabe forøget arbejdsglæde i det arbejdsmæssige fællesskab på Skovbo.
- Udvikle faglig kapacitet og viden til løbende ændringer i målgruppen.

Det politiske og strategiske afsæt

Sammenhængende børnepolitik

Udviklingsmål og afgrænsning

Læringsgruppen tager nye initiativer til udvikling af en ”Vidensmarkedsplads”, hvor vi kan besøge stande med særlige videnshavere og erfaringer:

- Sikre mere synlighed på, hvem der har hvilke kompetencer på Skovbo.
- Etablering af små inspirationsoplæg.
- Udvikling af og implementering af retningslinjen ”Kvalitetssikring af efter- og videreuddannelse”

Forventede virkninger for børnene/de unge:

- Fastholde og opkvalificere Skovbo som et godt hjem og aflastningstilbud, der er understøttet af et tværfagligt specialiseret arbejdsmæssigt fællesskab af høj kvalitet og med trivsel for alle
- Synergien af de faglige fællesskaber vil bidrage nuanceret i samspillet, relationen og for læringsmulighederne hos børnene og de unge.

Tidsperspektiv

Flerårig

Aktiviteter:

I 2023 forventer vi at få følgende konkrete resultater med indsatsen:

- Kvalitetssikring af efter- og videreuddannelse ved at planlægge små oplæg eller interviews på fællesmøde af de medarbejdere, der er i gang med efter- og videreuddannelser.
- Synliggørelse af fagligheder i huset ved at lave en database med fagfaglig, monofaglige og personlige kompetencer. Der samles data ind via skemaer, som medarbejderne udfylder.
- Vidensmarkedsplads med fokus på metoder og tilgange ifm. autisnepiloten sidst i 2023.
- Der arrangeres en temadag om KRAP - flyttet fra 2022.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

31.5.2023

2. Virkninger for børnene og de unge af vores indsatser – Forbedringskultur.

Baggrund

Generelt er dokumentationskravet i det pædagogiske arbejde væsentligt forøget, fordi vi skal kunne give eksempler på virkningen af vores pædagogiske- og sundhedsfaglige indsatser. Der er forventninger om, at vi kan dokumentere og belyse, at vi arbejder målbevidst, og at der er en sammenhæng mellem bestilling, pædagogiske udviklingsbeskrivelser, indsatsmål, sundhedsfaglige ydelser og opfølgning. Men det er en vanskelig proces at arbejde med virkninger, fordi det er ganske kompliceret at finde ind til sammenhænge og få etableret et fælles sprog, om de data vi indsamler.

Baggrunden, for at arbejde mere målrettet med dokumentation af virkningerne for børnene og de unge samt fælles metodisk tilgang, bygger bl.a. på denne bevågenhed omkring, hvorvidt kommunens indsatser og politikker har virkninger for borgerne generelt. Baggrunden er tillige, at vi ønsker at fastholde og udvikle vores position som et højspecialiseret døgn- og aflastningstilbud for børn og unge med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser.

Skovbo er tillige et socialt tilbud, der anses som behandlingssted, fordi vi, som en integreret del af tilbuddet, udfører sundhedsfaglig behandling. Det kan fx. være håndtering af børnenes-/de unges medicin, og det gælder uanset hvilken uddannelse, vi har.

Ved en sundhedsfaglig ydelse/sundhedsfaglig behandling forstås jf. sundhedsloven § 5 undersøgelse, diagnosticering, sygdomsbehandling, førstehjælp, genoptræning, sundhedsfaglig pleje samt forebyggelse og sundhedsfremme i forhold til den enkelte patient (Børn og unge på Skovbo). Det kan eksempelvis være medicinbehandling, sårpleje, kateterpleje mm.

Vi kan, i det daglige, se at vores indsatser understøtter vores kerneopgave og Skovbos pædagogiske vision, og vi arbejder med gode virkninger, hvor vi kan se, at børnene/de unge løbende udvikler sociale relationer, oplevelse af trivsel og er i en fremadskridende læring.

For at vi kan fastholde og videreudvikle denne praksis, kræver det, at vi løbende italesætter og praktiserer en forbedringskultur. Vi har bl.a. udviklet kompetencetræet, teamudviklingssamtaler, praksisfortællinger, kvalitetssikring af efteruddannelser, sundhedsfaglige instrukser og beskrevet vores pædagogiske tilgange, der både er et udtryk for hjælpekoncepter, men også udtryk for, hvor Skovbo vil være på nuværende tidspunkt, og ønsker at bevæge sig hen i fremtiden.

Når vi arbejder videre med implementeringen af disse koncepter og forventningen om en forbedringskultur, vil der være behov for en fælles metodisk og systematisk læringskultur til håndtering/indsamling af data, hvor alle bidrager med følgeskab på indgået aftaler. Samtidig vil vi forøge vores opmærksomhed på mennesker møder mennesker ved at nedtone systemtænkningen.

Formål:

Vi har, i LMU, drøftet at det er helt centralt, at vi som medarbejdere på Skovbo er i besiddelse af læringskompetencer og kan reflektere i forhold til egen faglige og personlige udvikling. Vi har tillige i den sammenhæng bl.a. drøftet, at vi vil skabe ny viden af indsamlet data og at alle er indstillet på at lære og udvikle sig mest muligt, mens vi arbejder. Dette indbefatter en åbenhed for nye meninger og anderledes tænkning.

Vi har store mængder af data på Skovbo, som vi med fordel kan trække mere viden ud af og vi har de sidste 4 år arbejdet målrettet på at systematisere dem noget mere. Formålet med at arbejde med en fælles metodisk og systematisk læringskultur er, at det giver mulighed for at kombinere en stringent undersøgelse af en given udfordring med det overordnede mål om at løse den. Det er drevet af et behov for en kendt dataindsamlingsmetode for at bestemme fremtidige mål, aftale prøvehandlinger for at virkeliggøre disse mål og evaluering af de resultater vi opnår.

På den måde at skabe fælles viden, formulere principper og målrettet pædagogiske metoder til nye handlinger på baggrund af indsamlet data. Validitet af gode virkninger vurderes ud fra, om viden og handlinger løser kerneopgaven og understøtter den pædagogiske vision på Skovbo. Resultaterne og de opnåede virkninger vil give anledning til nye prøvehandling, fælles læring gennem processer, refleksioner over handling, selvledelse og ledelsesstøtte til forandringsagenter.

Det politiske og strategiske afsæt

Mennesker møder mennesker, Den sammenhængende børnepolitik, Ungdomspolitikken og Lov om Social Service.

Udviklingsmål og afgrænsning

I forhold til Socialstyrelsens hæfte 7 ”Anvendelse af data til refleksion og læring” vil medarbejderne på Skovbo anvende data til systemisk faglig refleksion og læring, herunder:

- Anvende data systematisk til at informere om trivsel og udvikling mm. omkring børnene/de unge.
- Beskrive data for målgrupper, indsatser og resultater (anvende udviklingsbeskrivelser, trafiklys, observationer, procesmodel til dialogen og drøftelsen om indsatser og evaluering af resultater).
- Analysere og fortolke data ved at analysere på udvalgte fænomener.
- Skabe fælles faglig refleksion med henblik på at udvikle indsatsen (her udvikles formen til at anvende procesmodellen mm. i det pædagogiske virke).
- Undersøge sammenhænge mellem data på individniveau og udvikling af den samlede indsats.

Forventede virkninger for børnene/de unge:

Skovbo vil igennem arbejdet med at vidensbasere, videreudvikle vores indsats og praksis kunne systematiseres til gavn for børnene/de unge.

Vi kan, i det daglige, se at vores indsatser understøtter vores kerneopgave og Skovbos pædagogiske vision, og vi arbejder med gode virkninger, hvor vi kan se, at børnene/de unge løbende udvikler sociale relationer, oplevelse af trivsel og er i en fremadskridende læring.

Tidsperspektiv

Flerårig

Aktiviteter:

- I 2023 vil procesmodellen fra autismeuddannelsen være struktureret som form i CURA.
- Procesmodellen vil være udarbejdet omkring 5 børn.
- Der udtrækkes systematisk data til både pædagogiske og sundhedsfaglige refleksioner og drøftelser ift. indsatser.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

31.5.2023

3. God ledelse og bæredygtig organisation - helhed og sammenhæng i opgaveløsningerne

Baggrund

DUS formidler at Skanderborg Kommunes markante vækst kræver god ledelse, en bæredygtig organisation samt helhed og sammenhæng i opgaveløsningerne. Det kalder også på en organisation, hvor kontrakt- og aftaleholdere forpligter sig på den tværgående prioritering af ressourcer og en stram økonomisk styring.

Ansvar for helhed og sammenhæng

Vi er alle en del af fællesskabet Skanderborg Kommune og vores Fælles Vi vægter højt. Det gør vi samtidigt med, at vi insisterer på en udstrakt decentral frihed, fordi vi værdsætter den lokale indflydelse, hvor de bedste resultater skabes tæt på - og sammen med - borgere, virksomheder mv. Den kraftige vækst kalder på et skærpet strategisk fokus på organisationens samlede evne til at få mest muligt ud af de ressourcer, der er til rådighed. Derfor er det vigtigt, at vi har fokus på balancen mellem det ”Fælles Vi” og den decentrale frihed, og at aftale- og kontraktholderne tager del i en fælles prioritering af ressourcer.

Udviklingen i Skanderborg Kommune er afhængig af, at vi engang imellem siger SKAL fremfor KAN, og på den måde sætter en tydelig fælles retning. Kontrakt- og aftaleholdere skal også arbejde for fællesskabet og er forpligtet på at hjælpe hinanden – også på tværs af organisationen.

Ledelsesgrundlag

God ledelse gør en forskel. Derfor udarbejdede koncernledelsen sammen med alle kontraktholdere et fælles forpligtende nyt ledelsesgrundlag for Skanderborg Kommune i efteråret 2021.

Ledelsesgrundlaget erstatter nogle af de mange ønsker, krav og fortællinger, der i årets løb er opstået, så det bliver enkelt og tydeligt, hvad vi ledelsesmæssigt forventer af hinanden.

Formål

Vi har i vores Kompetencetræ beskrevet ledelsesrummet som er stort og forpligtende i Skanderborg Kommune. Dels på grund af vores organisering – Skanderborgmodellen – og dels på grund af vores tillidsbaserede kultur. Her er plads til forskellige bidrag, lokale prioriteringer, engagement, udvikling og nytænkning. Alt sammen inden for vide rammer af politikker, udviklingskontrakter og -aftaler og ikke mindst de fælles værdier og fortællinger, der lever i Skanderborgkulturen.

Den måde vi tidligere har talt om- og praktiseret ledelse er gennem principperne om den offentlige Leadership Pipeline.

Formålet med vores nye ledelsesgrundlag er at tydeliggøre, at der er noget vi vil holde fast ved, noget vi vil gøre mere af og noget der vil blive justeret i vores fælles ledelsesforståelse og i den enkelte leders adfærd.

Fundamentet for ledelsesgrundlaget:

” Ledelse er når vi producerer kurs, koordinering og commitment.

Ledelse er noget vi producerer sammen. ”

Direction, Alignment and Commitment (Kurs, Koordinering, Commitment) er udviklet af en række praksisforskere – især Drath & Ernest. En fælles arbejdsmetode til at skabe en ledelsesramme om opgaven igennem at opbygge fælles kurs, koordinering og commitment.

Et ledelsesgrundlag er en metode til at:

- Understøtte organisationens strategier og ambitioner.
- Skabe et fælles sprog for ledelse.
- Sætte tydelige forventninger til ledelse på tværs af ledelsesniveauer.
- Beskrive i adfærd, hvordan god ledelse ser ud for den enkelte leder.

Det politiske og strategiske afsæt

Ledelsesgrundlaget spiller sammen med Byrådets vision, Personalepolitikken og Direktionens Udviklings Spor (DUS).

Udviklingsmål og afgrænsning

På baggrund af processen om ”God ledelse og bæredygtig organisation - helhed og sammenhæng i opgaveløsningerne” vil vi arbejde med følgende temaer:

- Fortsætte implementeringen af det nye ledelsesgrundlag og drøfte den nye virkelighed i samspil med LMU
- I LMU vil vi arbejde videre med de aftalte handlinger fra den psykiske APV der blev afholdt i april 2022.
- Arbejde videre med dialogkortene i LMU regi.

Forventede virkninger for børnene/de unge:

Ambitionen med Ledelsesgrundlaget er at skabe et fælles og forpligtende grundlag at agere på og træffe de vigtige ledelsesmæssige beslutninger ud fra til understøttelse af vores kerneopgave. Skovbos kerneopgave er at varetage den daglige omsorg og interesse for børn og unge med funktionsnedsættelser i tæt samspil med deres familier. Vi sikrer, at deres fysiske og psykiske behov opfyldes, samt opbygger den enkeltes kompetencer til at indgå i sociale relationer, oplevelse af trivsel og til at modtage læring.

Tidsperspektiv

Flerårig

Aktiviteter:

Vi forventer følgende resultater i forbindelse med udviklingskontraktmålet:

- Færdiggjort alle aftalte handlinger fra psykisk APV.
- Drøfte i LMU, hvordan vi kan gøre det nye ledelsesgrundlag tydeligt og nærværende for alle medarbejdere
- Alle medarbejderne har sammen arbejdet med dialogkortene. Dialogkortene bruges til at få talt med hinanden om, hvordan god ledelse viser sig i vores hverdag og praksis. De har til hensigt at afstemme vores forståelse af god ledelse, som det er udtrykt i Ledelsesgrundlaget, og til at tale om, hvordan vi sammen og hver for sig kan udvikle ledelse i overensstemmelse hermed.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

31.5.2023