



SUNDHEDSSTYRELSEN

Erfaringer fra en rejseholdskonsulent

**Praksisnære læringsforløb og
organisatoriske læringsforløb om
værdighed i ældreplejen.
Hvad kalder det på af ledelse?**



Anneke Dapper-Skaaning, Psykolog
Videnscenter for værdig ældrepleje

Hvem er vi?

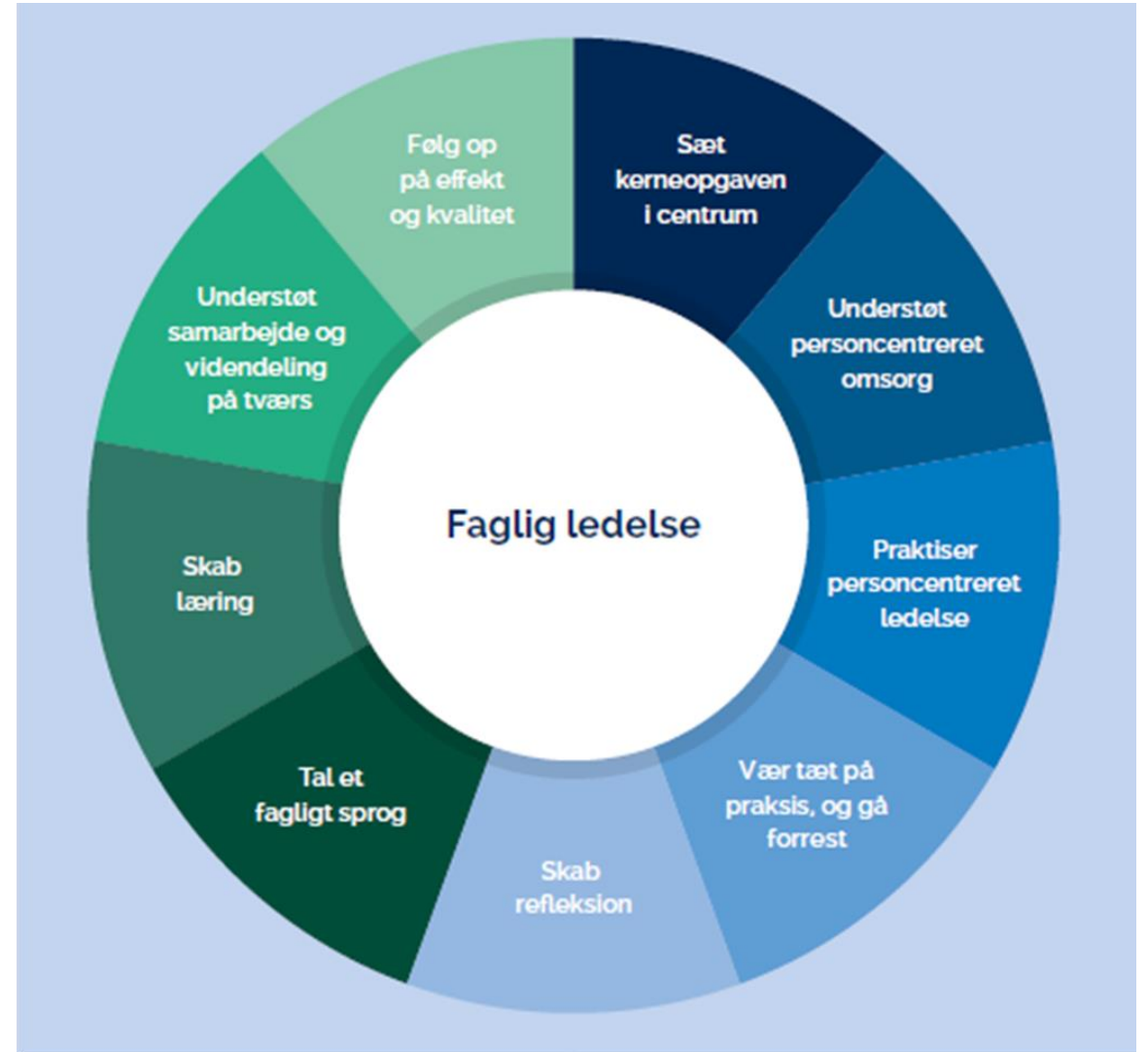
Værdighedsrejseholdet



Praksisnære læringsforløb vs Organisatoriske Læringsforløb

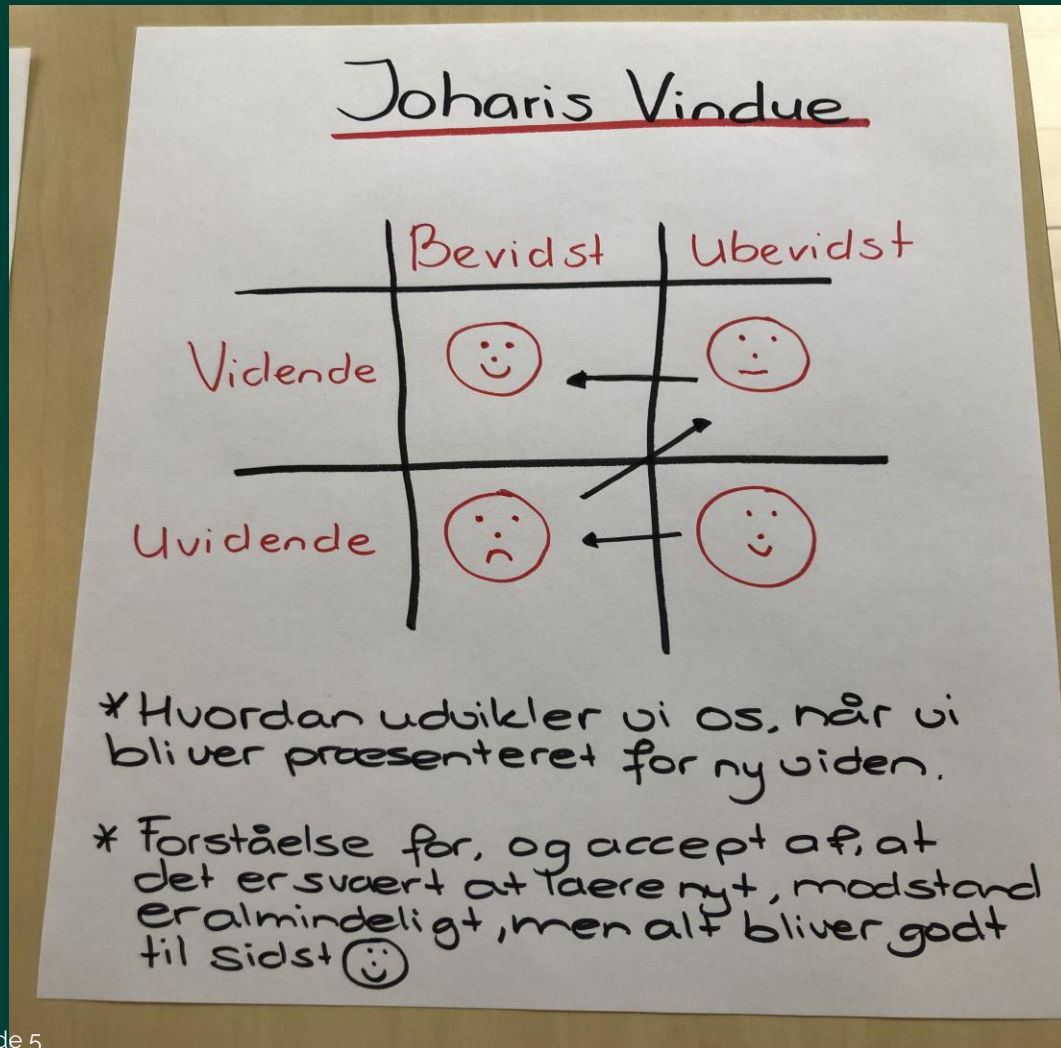
- At styrke medarbejdernes faglige viden
 - At give medarbejderne konkrete redskaber til at arbejde med værdighed
 - At styrke medarbejdernes kompetencer i relationelt samarbejde,
 - At borgerne oplever øget livsglæde og trivsel.
- Styrket fagligt lederskab.
 - Øgede kompetencer til at arbejde med forandringsprocesser, værdi- og kulturprocesser samt implementering i praksis.
 - Øgede kompetencer til organisatorisk udvikling med øget værdig ældrepleje som sigte.
 - Øgede kompetencer til at styrke sammenhæng og samarbejde, for eksempel på tværs af fagligheder eller vagtlag.

Faglig ledelse



Læs mere i *Demens Håndbog – Faglig ledelse i praksis* på sunhedsstyrelsen.dk

Lederens rolle i udvikling, hvordan og hvornår understøtter jeg medarbejdere



Lederens rolle før:

- Endnu et projekt
- Kan vi ikke bare få lov at passe vores borgere

Lederens rolle under:

- Tvivl
- Ejerskab
- Mening

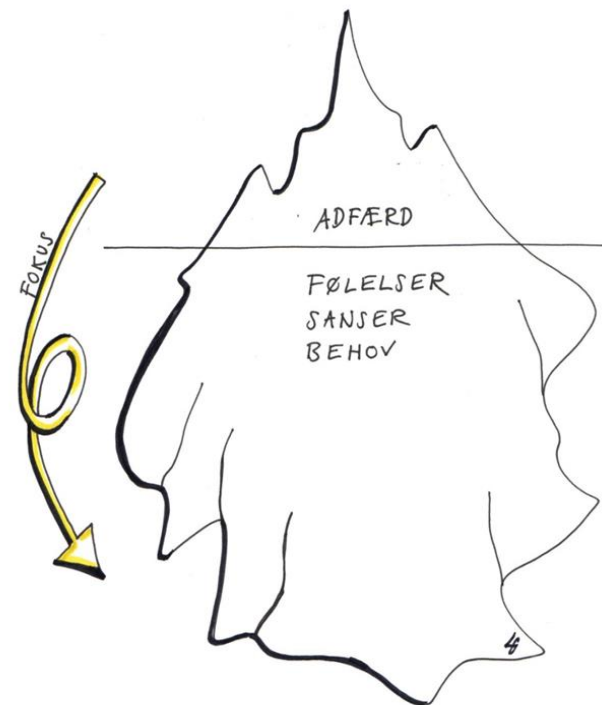
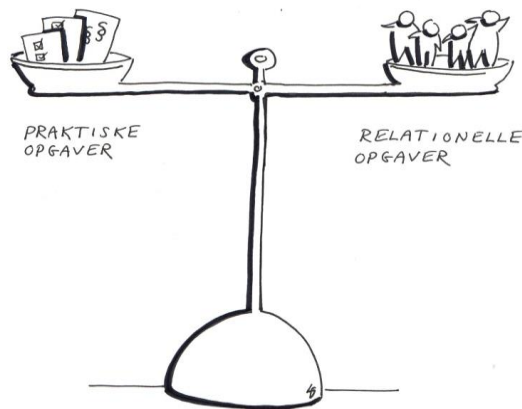
Lederens rolle efter

'Det gør vi allerede' eller 'Det er ikke raketvidenskab'



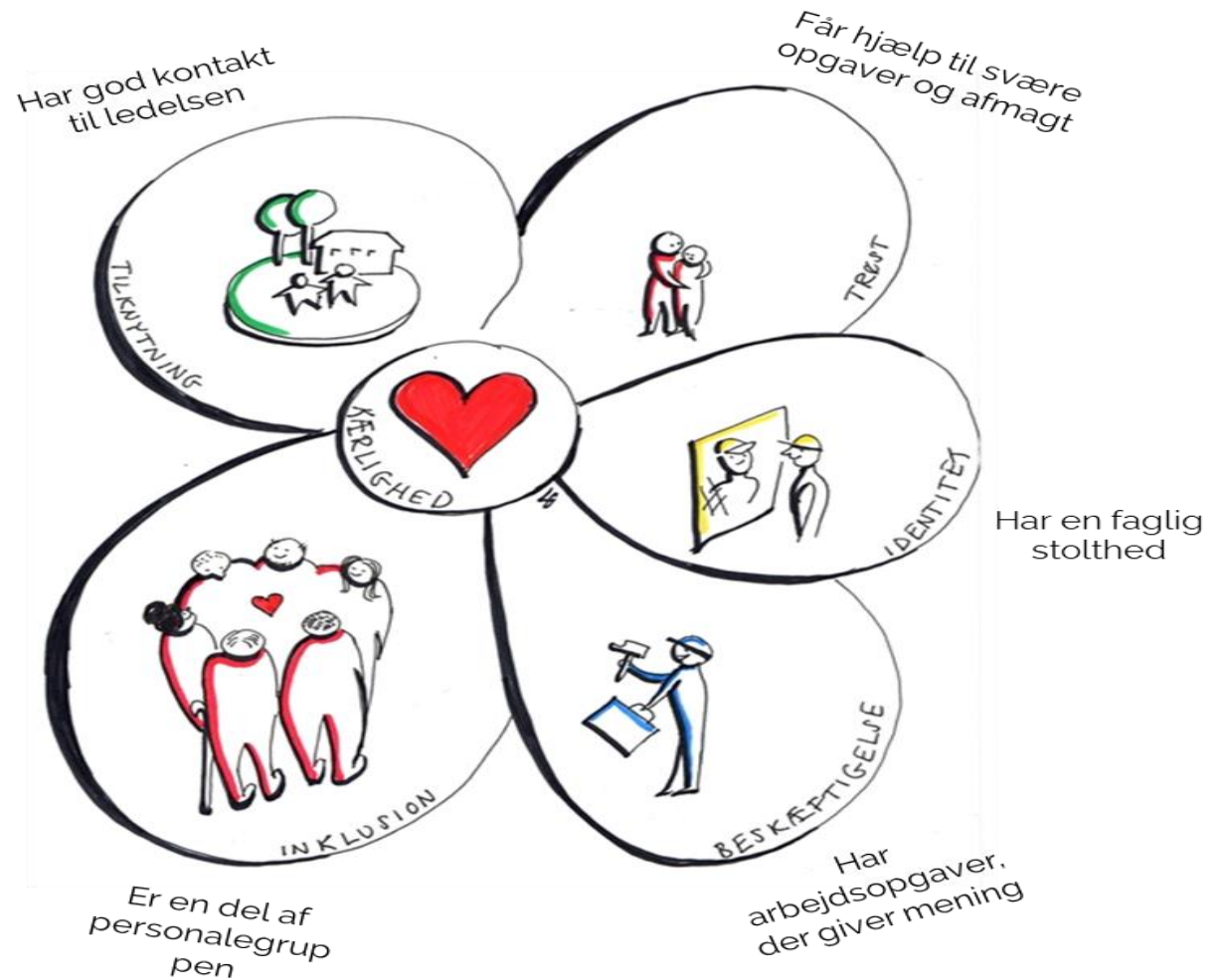
Vær-dig-hed

- Personcentreret omsorg, at se mennesket
- Fokus på både det praktiske og relationer
- Fokus på forståelse af adfærd i stedet for vurdering
- Hvad siger man til medarbejdere og hvad måler man på



Ingen udvikling = afvikling, men hvordan ser man den enkelte medarbejders rolle i forandringsprocesser,

Personcentreret Ledelse



At gå forrest: Jeg gør ikke hvad du siger, jeg gør hvad du gør

- At gå forrest og være tæt på praksis
- At tale sproget
- At praktisere tilgangen i sin tilgang til medarbejdere



At skabe refleksion



Hvad er værdighed for mig *den anden*



Lytteøvelse: At strække sine ører





Hvad er værdighed for mig *den anden*



Øvelse: At gå en tur i den andens sko
- perspektivskifte i praksis

Fokus på sproget

- Sproget skaber vores virkelighed
- Fælles sprog
- Fælles retning



At skabe læring

Sammenfletning af viden

Ekspert

Katalysator



Sætte egen viden
I centrum

Give svar/
forklarer

Sætte andres
viden I centrum

Stille spørgsmål

Samarbejde og videndeling på tværs

- Forskellige vagtlag
- Forskellige fagligheden
- Forskellige projekter, sammenhæng
- Fælles retning



Ingen udvikling = afvikling, men hvordan skaber man som leder plads til udvikling

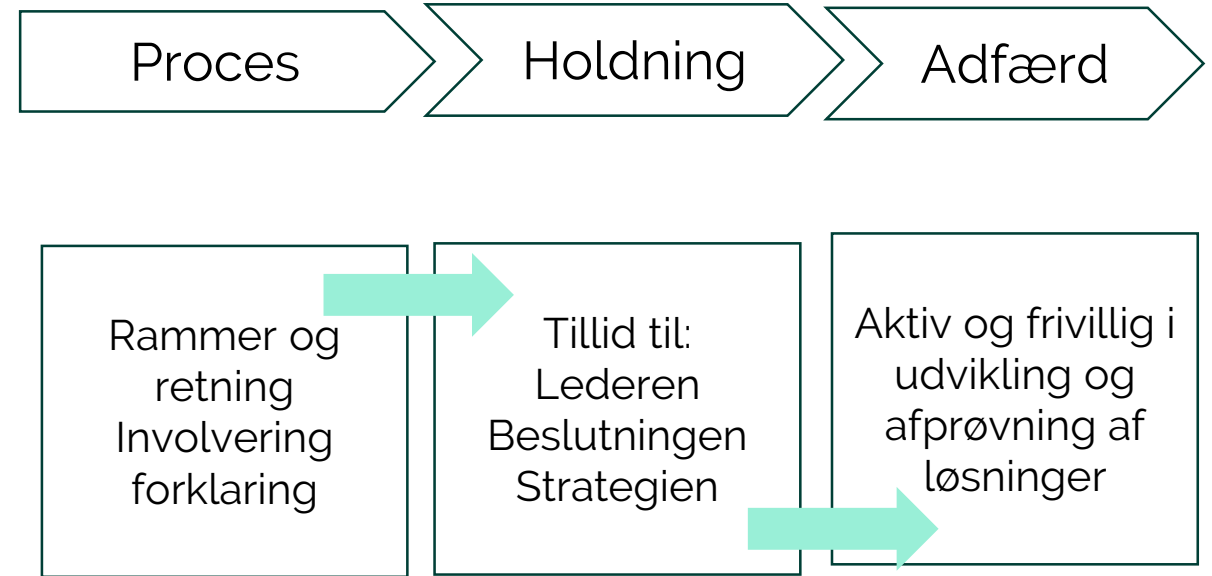
Fair proces, Bo Vestergaard

Hvorfor fair proces:

- To ud af tre forandringsprocesser skaber ikke mere værdi
- Når medarbejderne involveres i udvikling og afprøvning lykkedes otte ud af ti

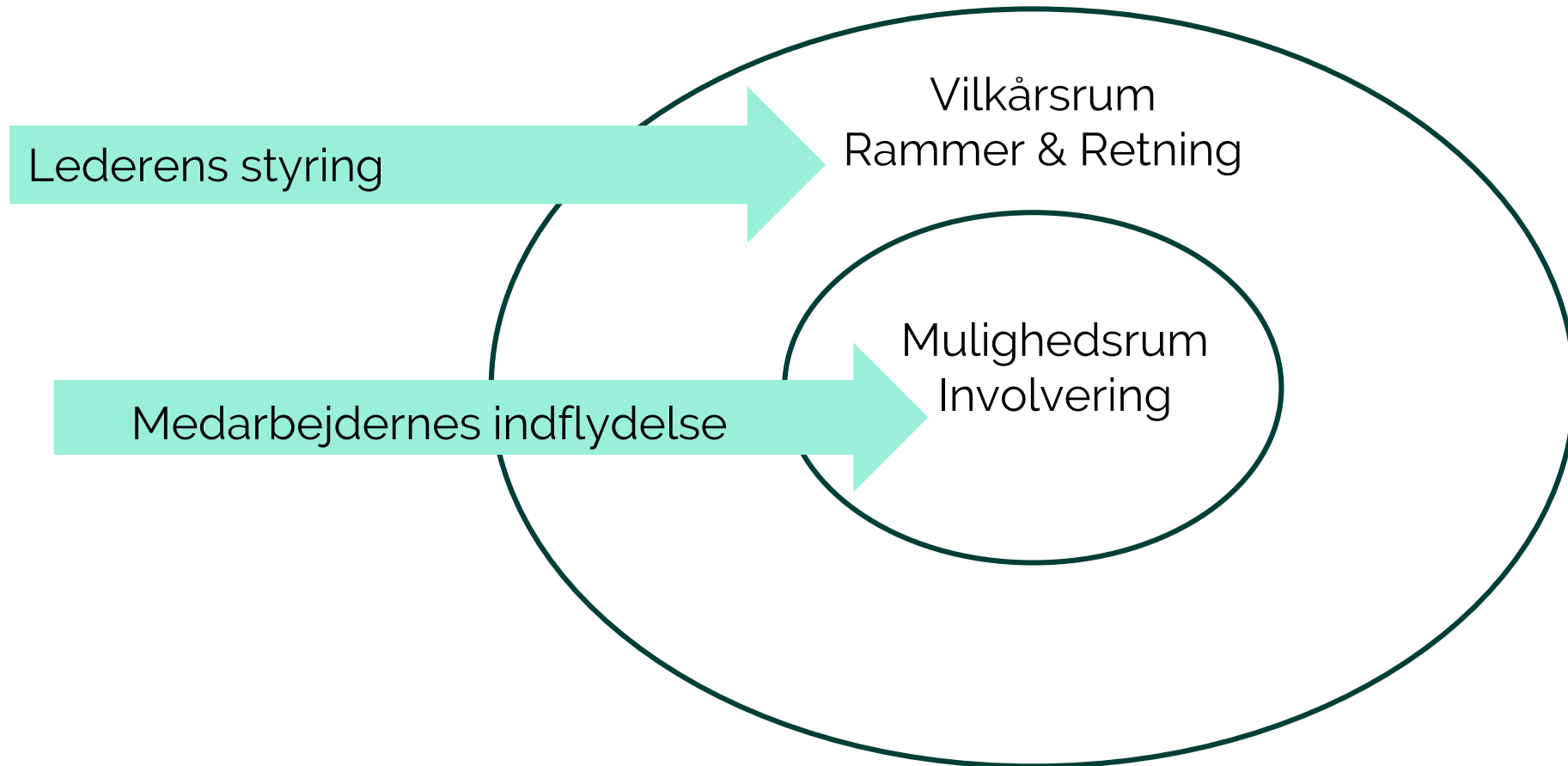
Fair proces er:

- Tilgang til forandringsprocesser hvor man involverer uden af miste styring
- Fokus på tilrettelæggelse og styring af processer
- "Fra tilfældighed til faglighed"

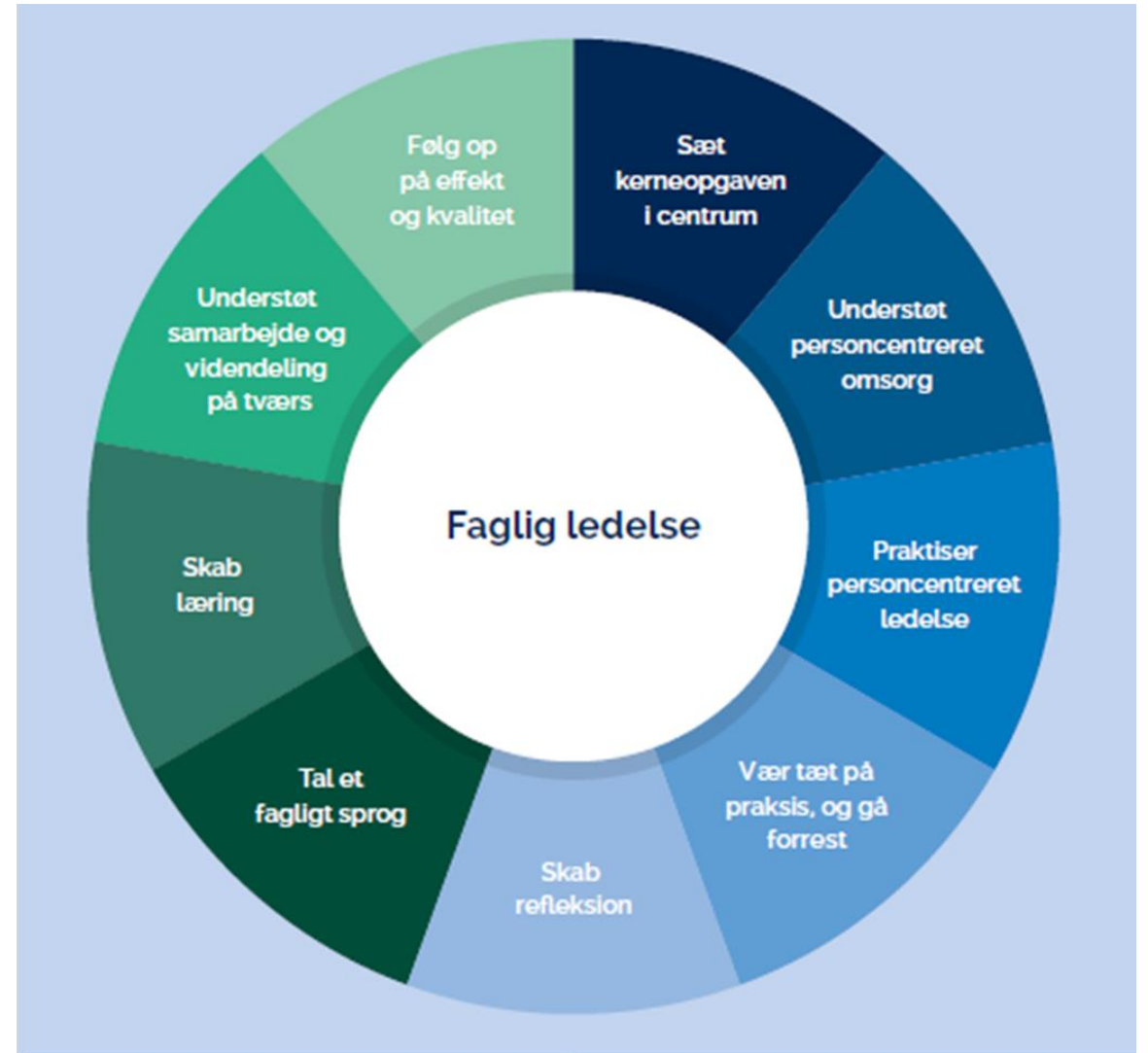


Kilde: Bo Vestergaard (2018); Fair Proces. Fra upopulære forandringer til medarbejdere der udvikler løsninger, s. 20-27

Ingen udvikling = afvikling, men hvordan skaber man som leder plads til udvikling



Faglig ledelse



Læs mere i *Demens Håndbog – Faglig ledelse i praksis* på sunhedsstyrelsen.dk

Ingen udvikling = afvikling, men hvordan gør man som leder udvikling til en forbedring





SUNDHEDSSTYRELSEN

Tak for opmærksomheden

Spørgsmål?



Anneke Dapper-Skaaning
Psykolog

