



# mælkebøttestreet

Børne- og Ungehuset Mælkebøtten • Bo-enheden Ilasiasq • Bo-enheden Allu • Seqineq • Postboks 1335 • 3900 Nuuk • [www.mb.gl](http://www.mb.gl)

---

## MÆLKEBØTTECENTRET HR-STRATEGI



## Indhold

Mælkebøttecentret HR-strategi .....	3
Formål .....	3
Hvem er vi?.....	3
Organisation.....	4
Rekruttering.....	4
Medarbejdersamtale.....	5
Ansættelse .....	5
Kultur, værdier og arbejdsgrundlag.....	7
Økonomi .....	9
Afrunding.....	9

## Mælkebøttecentret HR-strategi

Mælkebøttecentrets HR-strategi er udarbejdet af et samlet ledelsesteam. Den er et dynamisk værktøj, som løbende justeres efter behov, og er et fundament i det daglige virke. Desuden er strategien vigtig for forståelsen af organisationens opbygning og måde at arbejde på.

### Formål

HR-strategien skal ses som et redskab til at få Mælkebøttecentrets nuværende og fremtidige ressourcer til at spille sammen med vores mål og opgaver. Kompetencer, ressourcer og behov vil naturligt være i fokus samtidig med, at vi skal sikre en spændende arbejdsplads med udviklingsmuligheder for alle medarbejdere. Formålet er derudover at skabe overblik over, hvilke indsatser der i dag gøres i Mælkebøttecentret i forbindelse med rekruttering, ankomst, tilpasning, kultur, udvikling og afsked.

### Hvem er vi?

Bestyrelsen for Grønlands Arbejdsgiverforening, nu Grønlands Erhverv (GE), har altid taget socialt ansvar. I efteråret 2002 ønskede GE's bestyrelse at medvirke til at forbedre omsorgssvigtede børn og unges vilkår - samt til at forebygge yderligere omsorgssvigt.

For at få overblik over problemernes omfang tog GE initiativ til undersøgelsen "Børn og unge i politiets døgnrapporter - hvem og hvorfor?". Dette skete med henblik på fagligt at kunne tilrettelægge og udvikle indsatsområder på et veldokumenteret grundlag.

På baggrund af undersøgelsen, afholdelse af temadage samt en række møder med fagfolk i Nuuk, blev ideen til et værested formet. Red Barnet, Nuuk Rotary Klub, Lions Club Nuuk og GE gik sammen om at skaffe kapital og driftsmidler til et børne- og ungehus i Nuuk. I marts 2006 blev Mælkebøtten en realitet som både værested og krisecenter for børn og unge. Et sted, hvor der er hjælp at hente for børn og unge døgnet rundt.

For anbragte børn og unge i Mælkebøtten gennemføres en social og psykologisk udredning med henblik på, at de skal videre til noget der er bedre end det de kom fra.

På baggrund af manglende anbringelsesmuligheder har vi siden etableret bo-enhederne Ilasiaq (2011) og Allu (2014). Begge er socialpædagogiske botilbud til børn og unge i familielignende omgivelser. Alle afdelinger drives under fællesnavnet Mælkebøttecentret.

På grund af lange ventetider hos psykologer - både i offentligt og privat regi - etablerede Mælkebøttecentret egen psykologrådgivning i 2012.

## Organisation

Mælkebøttecentret er en selvejende virksomhed og registreret som en fond.

Direktøren har ansvaret for den overordnede ledelse, og der praktiseres udviklingsorienteret og strategisk ledelse kombineret med situationsbestemt ledelse. Organisatorisk placeres bo-enhederne under Mælkebøttecenterets overordnede struktur. Afdelingslederne for Mælkebøtten, Ilasiaq og Allu har alle ansvaret for den daglige ledelse og drift, og refererer til vicedirektøren. Administrationen står for den overordnede drift, der blandt andet omfatter kontrakter, løn, overenskomster, boliger mv.



## Rekruttering

Ved rekruttering af nye kollegaer anvendes annoncer i nationale og internationale medier. Ligeledes annonceres via internettet, egen hjemmeside og diverse fagblade. I nogle tilfælde bruges rekrutteringsfirmaer eller egen headhunting.

## Medarbejdersamtale

Det første skridt til at gennemføre en god ansættelsessamtale er grundig forberedelse, der kan opdeles i en individuel og en samlet forberedelsesproces. Til den individuelle forberedelse hører læsning af ansøgninger, CV'er og fastlæggelse af udvælgelseskriterier. Ansættelsesudvalget, som primært består af direktion og afdelingsledere, samarbejder om at fastlægge form, struktur og spørgeramme for ansættelsessamtalerne. Det er ligeledes ansættelsesudvalget, der udarbejder en kompetenceprofil, som definerer "hvad vi har brug for". Med andre ord: hvilke faglige kompetencer og personlige egenskaber søger vi?

## Ansættelse

I Mælkebøttecentret er der udarbejdet funktionsbeskrivelser til alle stillinger, men vi tilstræber samtidig en høj grad af tværfaglighed. Vi ser det som en styrke at have en bred, faglig profil i tilgangen til arbejdet med de udsatte børn og unge. Vi søger derfor stabile, ansvarsbevidste og engagerede medarbejdere, der brænder for sagen.

I forbindelse med ansættelse indhentes referencer, børneattest og straffeattest.

Inden fastansættelse er der en prøvetid på tre måneder. Midtvejs i prøvetiden afholdes en midtvejs-samtale med nærmeste leder, således at der er mulighed for en fælles forventningsafstemning i forhold til krav og ageren i jobbet. Når prøvetiden er overstået, og der er opnået enighed om ansættelse, træder pension og helbredsforsikring i kraft som en del af Mælkebøttecentrets personalegoder.

Ved fastansættelse udarbejdes ansættelseskontrakter, som bl.a. indeholder lønvilkår, helbredsfor- sikring, pensionsforhold, mulighed for bolig og evt. bohavflytning. De øvrige personalevilkår varierer efter hvilken kontrakt, der bliver indgået.

Mælkebøttecentret afholder udgifter til bohavflytning efter to årsansættelse, både ved tiltrædelse og fratrædelse.

### Overenskomst:

Der er indgået overenskomst med NPK for pædagogisk uddannet personale. Resten af de ansatte er ansat efter individuelle, overenskomstlignende kontrakter. Ved ansættelse i Mælkebøttecentret arbejder alle under reference til funktionærloven, Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013.

### Tilbage melding til ansøgere:

Alle ansøgere, som har været til ansættelsessamtale, får en personlig tilbage melding fra en person i ansættelsesudvalget.

Vores skriftlige afslag skrives på en måde, så afviste ansøgere har en positiv oplevelse af at have søgt en stilling i Mælkebøttecentret.

**Ansættelse og ankomst:**

Modtagelse og god introduktion til nye kollegaer er en vigtig del af Mælkebøttecentrets værdisæt. Når nye medarbejdere begynder, får de en *"mentor-ordning"*, hvor en erfaren kollega guider dem igennem den første tid. Yderligere bliver de vist rundt i alle afdelinger i organisationen, så det er muligt at få hilst på alle.

**Til nye medarbejdere udleveres:**

Lov om magtanvendelse  
Brandinstruks

**I Mælkebøttecentret er der udarbejdet retningslinjer for:**

Færden i naturen + overnatninger  
Brug af Seqineq (vores hus i Kapisillit)  
Afholdelse af konfirmation  
Kørsel i Mælkebøttecentrets biler  
Sejlads  
Skiløb  
Svømmehalsbesøg  
Tildeling af personalebolig  
Beredskabsplan  
Brug af Mælkebøttecentrets biler.  
Kønsfordeling af personale i forbindelse med projekture og ferie med børn og unge  
Køb af jagt- og fisketure  
Gaver til børn, ansatte og samarbejdspartnere

**Derudover er der politikker for:**

Sexualpolitik  
Pressepolitik

Ovenstående retningslinjer og politikker findes alle i Mælkebøttecentrets personalehåndbog, som kontinuerligt opdateres og tilrettes. Desuden udleveres Virksomhedsplan og HR-strategi.

Den nye medarbejder skriver under på, at vedkommende har fået udleveret det skriftlige materiale, og bekræfter dermed at have indsigt og kendskab til det.

Når alle formaliteter er overstået, er der en velkomstsamtale med nærmeste leder. Denne samtale har bl.a. fokus på overlevering af Mælkebøttecentrets værdier og kultur samt manifestering af synlig, nærværende og god ledelse.

Til nye medarbejdere, som ikke har grønlandsk baggrund, sættes der fokus på formidling af forskellene mellem grønlandsk og udenlandsk kultur. Mælkebøttecentret tager det bedste fra hver kultur, og ser dette som en stor styrke i vores daglige arbejde.



### Introduktion og tilpasning:

For at sikre, at nye medarbejdere hurtigt "falder på plads", deltager alle i en introduktions- og undervisningsdag. Her introducerer direktøren de nye medarbejdere til Mælkebøttecentrets historie: *"Fra et blankt skrivebord til en velfungerende professionel virksomhed"*.

Dette giver en god ballast til at forstå den virksomhed, man er blevet en del af. Ligeledes er det direktøren, som underviser nye medarbejdere i *"hvad det betyder at være et omsorgssvigtet barn eller ung"*. Derved får alle en fælles forståelsesramme for mødet med vores børn og unge. Vores psykolog og vicedirektør underviser i *"barneperspektivet og mentalisering"*, som er den metode og tænkning, vi bruger i det daglige pædagogiske arbejde.

### Afsked:

Når en medarbejder i Mælkebøttecentret op siger eller på anden vis fratræder sin stilling, så gælder almindelig opsigelsesvarsler jævnfør Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

Derudover vil der være mulighed for en fratrædelsessamtale, som varetages af organisationens vicedirektør.

## Kultur, værdier og arbejdsgrundlag

Mælkebøttecentrets mål er bl.a. at forbedre vilkårene for omsorgssvigtede børn og unge for herigenem at forebygge yderligere omsorgssvigt. Indsatsen skal medvirke til at bryde den negative sociale arv.

Vores værdigrundlag og nøgleord i arbejdet med omsorgssvigtede børn og unge er: *dialog, gensidig menneskelig respekt og konfliktløsning*.

I Mælkebøttecentret arbejder vi ud fra følgende værdier: *tolerance, mod, ansvarlighed og tydelighed*.

Der afholdes hver uge henholdsvis ledelsesmøde, personalemøde, administrationsmøde, direktionsmøde samt møde mellem vicedirektør og Mælkebøttecentrets psykolog.

I Mælkebøttecentret afholdes der årligt julefrokost for alle medarbejdere, og til fastelavn mødes vi og slår katten af tønden og har en hyggelig eftermiddag.

Der udarbejdes en arbejdspladsvurdering (APV) hvert tredje år for de enkelte afdelinger.

I efteråret 2016 blev der valgt en sikkerhedsrepræsentant fra henholdsvis medarbejdergruppen og ledelsen.

Mælkebøttecentret tager socialt ansvar og er aktivt medlem af CSR Greenland (Corporate Social Responsibility), og vi deltager blandt andet i lokale CSR arrangementer. Herunder Saligaatsoq, der er en fælles oprydningsdag i Nuuk, hvor der samles skrald mv., til gavn for miljøet.

Ved mærkedage som fx fødselsdage holdes kaffemik for de enkelte børn i alle afdelinger, hvor de øvrige afdelinger inviteres. Derudover holdes der kaffemik ved institutionernes 1-års, 5-års, 10-års fødselsdag samt institutionernes efterfølgende runde fødselsdage.

### Udvikling:

I Mælkebøttecentret har vi stor opmærksomhed på, at såvel medarbejdere som ledere er under fortsat udvikling. Vi afholder derfor fælles temamøder hvert kvartal.

Der er intern supervision for de enkelte afdelinger hver sjette uge, og der er desuden mulighed for individuel og fælles supervision efter behov for både medarbejdere og ledere. Alt dette med sigte på fortsat kompetenceudvikling hos alle, da arbejdet med udsatte børn og unge er både fagligt krævende og følelsesmæssigt udfordrende.

Der afholdes medarbejder/leder samtaler, hvor den enkeltes nuværende arbejde vurderes af henholdsvis lederen og medarbejderen, og hvor der opsættes mål for den kommende periode og fastsættes tid for opfølgning.

I Mælkebøttecentret vægter vi den daglige sparring mellem medarbejdere og ledere højt. Det er vigtigt, at vi gør brug af hinandens kompetencer i arbejdet med de børn og unge, vi har ansvaret for.

Ledelsen i Mælkebøttecentret deltager en eller to gange om året i ledertræning med en ekstern konsulent.

Mælkebøttecentrets løbende opkvalificering af ledere og medarbejdere har således fokus på følgende:

- Undervisning i Børneperspektivet
- Undervisning i Mentalisering
- Løbende supervision
- Faglig sparring og dialog på personalemøder
- Ledelsen har hver måned ledelsessparring med direktøren omkring ledelsesmæssige udfordringer og brugen af situationsbestemt ledelse.
- Der er mulighed for relevante uddannelsesforløb efter individuelle aftaler med direktionen.

Derudover deltager Mælkebøttecentrets ledelse i relevante kurser og konferencer, som fx. NFBO, *Nordisk Forening mod Børnemishandling og Omsorgssvigt*. Der samarbejdes også tæt med andre interessenter i udviklingsarbejdet for et bedre børneliv.

Eksempelvis deltager Mælkebøttecentret i projekt Kattunneq, som er kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere på krisecentrene for voldsramte kvinder. Der er tale om et dansk/grønlandsk samarbejde mellem Mary Fonden, Danner, de grønlandske krisecentre, Mælkebøttecentret, OAK Foundation Denmark samt Departementet for sociale anliggender, familie, ligestilling og justitsvæsen.

Ligeledes arbejder vi med udviklingsprojektet Naasoq, der er en bo-enhed for 0-3 årige samt forældredredning og kompetenceudvikling for plejefamilier.



Yderligere løser Mælkebøttecentret en del bestillingsopgaver fra Selvstyret.

Der er stor fokus på evaluering og forskningsprojekter. Hver af Mælkebøttecentrets afdelinger har været igennem en evalueringsproces, hvor VIVE (det tidligere SFI) har stået for en evalueringsrapport af enheden. På baggrund af disse evalueringsprojekter har vi mulighed for at tilpasse vores praksis - samt at se, hvilke behov der fremadrettet er.

Mælkebøttecentrets direktør står for etablering og udvidelse af netværk, nationalt og internationalt. Derudover vægtes, at alle medarbejdere tager ansvar for, at Mælkebøttecentrets netværk plejes og vedligeholdes gennem en positiv og imødekommende tilgang.

## Økonomi

Udviklingsprojekter, evalueringer, forskning og etablering af vores institutioner er muliggjort ved hjælp af indsamlede midler og donationer fra fonde, Kongehuset, organisationer, erhvervslivet og private bidragsydere. De første år måtte der også skaffes midler til driften. Økonomien har derfor været et sårbart punkt, da vi ikke som andre institutioner er sikret en fast driftsbevilling fra det offentlige.

Mælkebøttecentret er imidlertid nu godt forankret i samfundet. Virksomheden er blevet landsdækkende, og der er indgået driftsaftale med Grønlands Selvstyre. Kommunerne betaler endvidere for de ydelser, som Mælkebøttecentret leverer i forbindelse med anbringelse af udsatte børn og unge. Heri indgår også terapeutisk behandling og udredning i centrets psykologrådgivning.

## Afrunding

*Udfordringer gør livet interessant  
- og at overkomme dem gør livet meningsfuldt*

Mælkebøttecentret er en virksomhed med realistiske planer for sund drift og fortsat udvikling, med fokus på resultater, der kan måles. Men naturligvis først og fremmest en virksomhed fyldt med varme og rummelighed - baseret på de værdier, der tager udgangspunkt i den sociale virkelighed, der er en del af vores samfund. Og hele tiden med det enkelte barns individuelle styrker og udfordringer i centrum.

Vi kunne i 2016 fejre 10 års jubilæum, og i løbet af årene har vi kunnet konstatere, at det var et vigtigt og nødvendigt initiativ, som visionære mennesker tog tilbage i årene efter årtusindskiftet. Mælkebøttecentrets udvikling er i sig selv et bevis på, at der er brug for en professional institution med vores formål, værdier og visioner. Disse skal HR-strategien være med til at understøtte og videreudvikle.



# mælkebøttestreng

Børne- og Ungehuset Mælkebøtten • Bo-enheden Ilasiaq • Bo-enheden Allu • Seqineq • Postboks 1335 • 3900 Nuuk • [www.mb.gl](http://www.mb.gl)

---

