

Ledelsesstrategi for Mælkebøttecentret

Mælkebøttecentret har en synlig ledelse, der kontinuerligt arbejder med forbedringer i organisationen og udvikling af kvaliteten i arbejdet. Medarbejderne gennemgår en faglig kompetenceudvikling og træning med udgangspunkt i den pædagogiske praksis, hvor der anvendes mentalisering og barneperspektivet.

Mål og visioner synliggøres, og alle i organisationen inddrages i processen med at gennemføre målene for derved at skabe stolthed og ejerskab for den proces, der udvikler både organisationen og medarbejderne. Det handler om åbenhed og tillid, som også medvirker til, at eventuelle barrierer nedbrydes.

Primært tages der udgangspunkt i:

- Ledelsens engagement
- Fokus på brugerne og medarbejderne
- Fokus på fakta (dokumentation)
- Løbende forbedringer/evalueringer/refleksion
- Alles deltagelse

Om den ledelsesmæssige tilgang

Grundlaget for Mælkebøttecentrets implementering og udvikling af ledelse bygger på evidensbaseret viden kombineret med faglige erfaringer, læring og evalueringer. Den ledelsesmæssige tilgang er tilrettelagt ud fra strategisk ledelse kombineret med ledelsesgrundlaget for Mælkebøttecentret samt situationsbestemt ledelse og andre, udvalgte ledelsesværktøjer.

Strategisk ledelse har til hensigt at planlægge, udvikle og gennemføre Mælkebøttecentrets mål og visioner. Specifikt sker det ved, at ledergruppen definerer den strategiske udvikling, hvis mål og visioner alle i Mælkebøttecentret committes på. Herved opnås også, at ledelsesmæssige beslutninger efterfølgende kan tages på lavest mulige ledelsesniveau.

Ledelsesgrundlaget bygger på disse værdier:

Dialog

Gensidig menneskelig respekt

Konfliktløsning

Tolerance

Mod

Ansvarlighed

Tydelighed

Operationelt bruges situationsbestemt ledelse til at lede ud fra parametre, som vedrører medarbejdernes modenhed både fagligt og menneskeligt.

De psykologiske jobkrav (BALFIS) indgår også i ledelsesarbejdet, dvs.:

At deltage i **Beslutninger**

At have **Anseelse** hos kollegaer

At **Lære** noget nyt og udvikle sig

At have en ønskværdig **Fremtid**

At have **Indhold** og variation i jobbet

At kunne se en **Sammenhæng** mellem job og omverdenen

Som en del af ledelsesarbejdet i Mælkebøttecentret lægges stor vægt på både medarbejdernes og ledelsens faglige udvikling og trivsel. Alle tilbydes derfor supervision både individuelt og i en gruppe, og ledelsen deltager 1-2 gange årligt i ledertræning.

Vigtige redskaber i ledelsesarbejdet er endvidere Mælkebøttecentrets virksomhedsplan, HR-strategi og seksualitetspolitik.

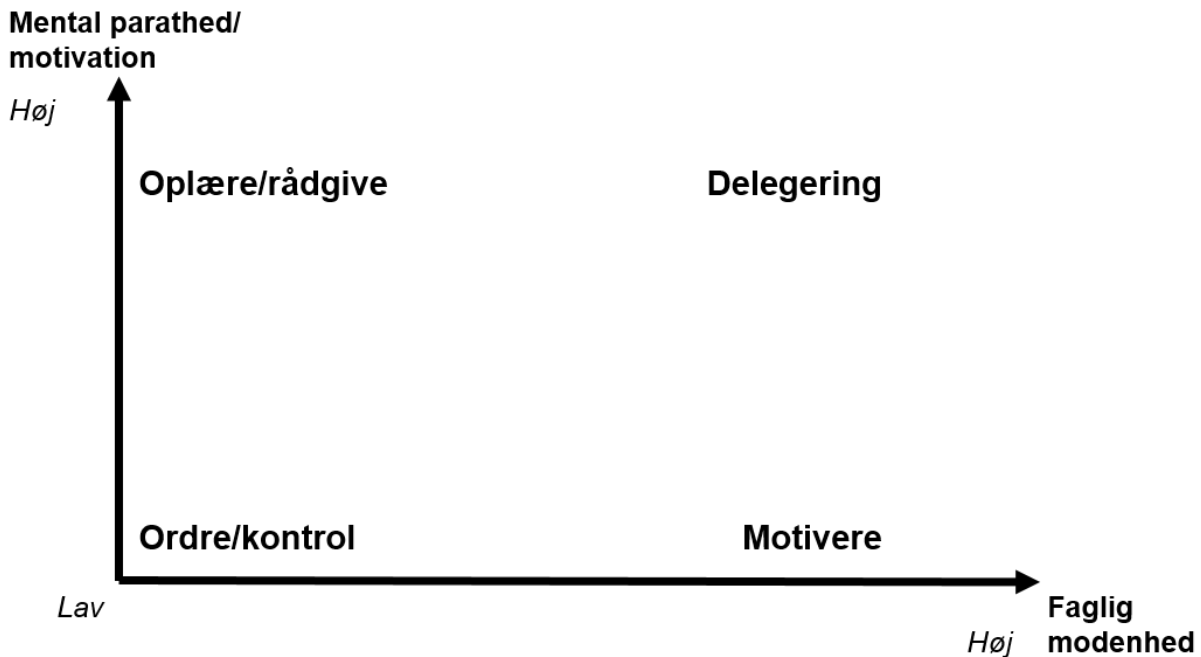
Den 11. april 2018/KØ

Bilag 1: Vejen til kvalitets- og udviklingsledelse

Bilag 2: Målsætninger for ”Den lærende organisation”

1. En lærende holdning til strategi
2. Alle medarbejderne deltager i organisationens politik- og strategidannelse
3. Brug af informationsteknologi (fakta, information, dokumentation og kommunikation)
4. Regnskab, budgetlægning og rapporteringer struktureres med henblik på at øge læringen.
5. Intern udveksling – så medarbejderne kan varetage hinandens opgaver.
6. Flexibilitet i arbejdet gør det muligt for medarbejderen at yde forskellige bidrag, som kan afstedkomme forskellige belønninger, ros og anerkendelser.
7. Medarbejderudvikling er struktureret så fleksibelt, at det giver mulighed for eksperimentering, udvikling og tilpasning.
8. Det er medarbejdernes opgave at indsamle informationer og viden om, hvad der foregår eksternt i omgivelserne og videregive disse.
9. Læring og erfaringsudveksling i samarbejde med andre organisationer/institutioner.
10. At skabe og sikre et arbejdsmiljø, hvor man altid søger at lære og gøre tingene bedre.
11. Der skal være mulighed for faglig udvikling og selvudvikling

Bilag 3: Situationsbestemt ledelse



Faglig modenhed består af:

Faglig viden:	Tilstrækkelig viden til at løse opgaven
Fagligt potentiale:	Evne til at lære nyt samt løse nye opgaver
Planlægning:	Effektiv og systematisk planlægning af egne opgaver
Analyse:	Evne til at finde kernen i en problemstilling

Mental parathed/motivation består af:

Selvtillid:	Tro på egen kunnen, personlig udstråling og lysten til at påtage sig nye opgaver.
Selvstændighed:	Evne og viljen til at arbejde selvstændigt samt evne og vilje til at handle efter egen overbevisning frem for at behage andre.
Engagement:	Interesse i husets arbejde. Positiv indstilling til arbejdet. Evne til at samarbejde med andre. Energi og begejstring.
Arbejdsmoral:	Omhyggelighed med opgaverne samt ansvars- og kvalitetsbevidst.