

Faglig strategisk retning for



- og i lyset heraf:

Beskrivelse af lederprofil

Udgave 11.06.2023

1. Indledning

Nærværende notat er et bearbejdet begyndende grundlag til en faglig strategi for LivogJob.

Notatet indeholder derudover en stillingsprofil funderet i faglig strategisk retning og med opgaver og faglige og personlige kompetencer til den nye leder.

Den faglige strategiske retning følges op med et bredere virksomheds-strategiseminar i marts 2024, når den nye leder er ansat. Seminaret marts 2024 vil være i forlængelse af første seminars faglige tilgang og beslutninger. Den samlede strategi skal være grundlaget for den strategiske ledelse af LivogJob.

Notatet er lavet på baggrund af strategi-seminar lørdag den 15. april 2023 med bestyrelsen. Dernæst tilrettet og bearbejdet efter input fra LivogJobs bestyrelse.¹

¹ Det samlede notat er lavet på strategiseminar 15.04.2023, SWOT-analysen er med input fra medarbejdernes individuelle svar i spørgeskema og dernæst møde med medarbejderne den 23.05.2023 og bestyrelsens sidste tilføjelser 31.05.2023.

2. LivogJobs mission og værdigrundlag

I vedtægtens § 2:

Fondens formål er med en diakonal profil at varetage STU uddannelsen, jf. lov nr. 564 af 6. juni 2007 samt bkg. nr. 974 af 19. juli 2007 samt de til enhver tid til loven og eller bekendtgørelsen gældende ændringer samt at drive socialpædagogisk opholdssted til unge, midlertidigt botilbud til voksne og beskyttet beskæftigelse.

Værdigrundet uddybes med:

LivogJob Fonden har et kristent værdigrundlag og menneskesyn. I LivogJob Fondens vedtægt er det udtrykt på denne måde:

- LivogJob Fondens grundlag er et evangelisk luthersk livs- og menneskesyn. Det indebærer bla., at alle mennesker er unikke, at hvert enkelt menneske er skabt, villet og elsket af Gud, og at alle har ret til at udvikle sine livsmuligheder, ligegyldigt hvilket udgangspunkt det enkelte menneske har
- LivogJob Fondens aktiviteter skal være præget af tryghed, tillid, åbenhed og respekt for den enkelte persons værdighed.
Der skal i videst muligt omfang gives behovsmæssig vejledning og bistand, omsorg, kundskaber, færdigheder, arbejdsmetoder og udtryksformer, alt medvirkende til den enkelte persons alsidige udvikling samt til en aktiv og indholdsrig tilværelse. Dagligdagen skal have tilbud om deltagelse i morgen- og aftenandagt, ligesom søndagen skal have tilbud om deltagelse i gudstjeneste/møde.

Det er ikke et krav, at den unge er personlig kristen for at blive optaget på LivogJob, men det er nødvendigt, at den unge accepterer et kristent værdigrundlag og en kristen etik som rammen for hverdagen.

3. Input til strategien: Drøftelser på strategiseminaret

Der er to store kerneopgaver, med en lille målgruppe. Beboerne har mere komplekse handicap, som kalder på mere behandling og pleje end for år tilbage.

LivogJob har følgende strategiske segmenter:

- § 66 (anbringelse) og STU (under 18 år)
- § 107 og STU (over 18 år)
- STU og bor hjemme
- STU og bor hos plejefamilie
- Går på efterskole og en del af skoleopholdet er udliciteret til STU på LivogJob
- § 103 – beskyttet beskæftigelse (over 25 år)
- § 103 og bor hjemme

De unge kommer med flg. hoveddiagnoser og diagnoserne går igen på bodel og STU:

- Hjerneskade, medfødt
- Hjerneskade, erhvervet
- Udviklingshæmning
- Øvrige er bi-diagnoser

Den faglige specialisering bør ske ud fra hoveddiagnoserne. Forslag til brug af evidensbaserede metoder:

- ADL (Almindelig Daglig Levevis)
- Active Support

https://pure.vive.dk/ws/files/2231828/100784_voksne_med_udviklingshaemning_og_udadreagerende_adfaerd_pdfa.pdf

Den faglige tilgang er i dag beskrevet som KRAP, kognitiv, anerkendende og relationspædagogik. Der kan overvejes en tilføjelse af miljøterapi.

Der mangler en specificering mht. pleje og behandling, herunder metoder, fx:

- Fysiske handicaps eller motoriske udfordringer: Fysioterapeutisk træning, massage, varmvandstræning, ridning etc.
- ADHD. Psykosocialbehandling herunder kognitiv adfærdstræning.
- Autismespektret: TEACCH, Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped Children

LivogJobs sagsarbejde og systematik (procesplan), skal passe ind i kommunens systematik for:

- Under 18-årige: SEL § 140
- Over 18-årige: § 141 (VUM 2,0)
- STU-uddannelsesplan, STU-loven

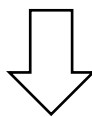
Der mangler sammenhæng mellem Tilbudsportalen og specificeringen på hjemmesiden.

Det anbefales, at der udvikles en overordnet procesplan for et STU-forløb i sammenhæng med midlertidigt botilbud § 107.

5. SWOT-analyse af LivogJob

Interne Styrker og Svagheder og eksterne Muligheder og Trusler

Eksterne	Muligheder <ul style="list-style-type: none"> - Specialisering; skabe en systematik i lyset af specialiseringen, dernæst sikre kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder - Ny STU-lov og tilpassede forløb - Styrke samarbejde med Stubbekøbing Efterskole, fx lærerressourcer - Tiltrække erfarne medarbejdere (fx tidligere medarbejdere) - Støtten fra byen og nærmiljø - Mere synlighed ved deltagelse fx på messer, festivaler - Udslusningsprogram for elever - Billigere end andre tilbud 	Styrker <ul style="list-style-type: none"> - Kristens menneskesyn og værdigrundlag - Mulighed for "nyt ejerskab" - God driftsøkonomi - Bygninger - Beliggenhed - Der er ressourcer til opkvalificering - Fælles kollegial front, samarbejde - Fælles kollegial indstilling ift. de unges trivsel og udvikling - Stor tiltro fra kommuner 	Interne
	Trusler <ul style="list-style-type: none"> - Kommunebesparelser; nærhedsprincippet. Følge heraf faldende elevtal (og/eller tungere elever) - Socialtilsynet forlanger systematik - Ny STU-lov - Rekruttering af kompetente medarbejdere, både mht. faglighed og værdigrundlag - Beliggenhed - Mange tunge elever og manglende redskaber til at håndtere dem 	Svagheder <ul style="list-style-type: none"> - Tungere elever (fx pleje- og botræningskrævende) - Pædagogisk viden hviler på få ansatte - Manglende dokumentationsarbejde - Manglende vikardækning ved sygdom (generel opnormering) - Lav medarbejderanciennitet - Den høje grad af vikardækning i weekenderne (heraf lav faglighed) - Der skal arbejdes med udviklingspunkterne i tilsynsrapporten 	



Ønsket strategi

6. Begyndende strategiske retninger for fagligheden

Tre spor:

1. Faglig specialisering af § 107-delen, fagligheden fra § 107 går over i STU-delen
2. Systematik ift. kommunesamarbejdet
3. Udvikling af STU'en, herunder præcisering af mulige STU-uddannelser hos LivogJob

Handlinger:

1. Først skal der ansættes en dygtig leder
2. Tilgangen til STU og boform skal afklares: Er det en STU med § 107 eller er det en § 107 med STU - eller kan det tænkes mere sammenhæng ("flette fingre")?
3. Definition og organisering af STU-team, bodels-team og fælles
4. Definition af ledelsen: Lederen skal have ansvar for boform og handicap. I forlængelse af ny leder ansættes en viceleder med STU-ansvar
5. Systematik med procesplan med mål og delmål. Procesplan skal kunne indgå i kommunens procesplan
6. 5 års plan for kompetenceudvikling ud fra specialisering
 1. Målgruppen: Psykisk udviklingshæmning evt. med bi-diagnose, fysisk handicap, ADHD eller autisme
 2. STU-uddannelse

7. Tidslinje for strategien

De strategiske tiltag skal lægges på en tidslinje med ansvar, milepæle og mål.

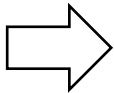
8. Stillingsprofil til ny leder

Vi ønsker en leder, der Brænder for de unge, vil Udruste dem til livet og er Passioneret

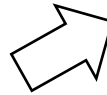
Opgaver

Kompetencer

Lede ved hjælp af strategi
Være ansigtet udadtil



- Strategisk ledelse**
- Lede ud fra faglig strategi
- Personaleledelse**
- Lede medarbejdere (fokus på udvikling af medarbejdernes kompetence; klæde medarbejderne på i form af efteruddannelse og ser værdi i sparring)
 - Holde MUS
- Driftsledelse**
- Økonomi
 - Kontakt til samarbejdspartnere i kommuner + opsøgende arbejde (markedsføring)
 - Indstillet på (sovende) bagvagter (eller revidering af eksisterende model)



Faglige kompetencer

- Erfaring med ledelse eller have tydeligt ledelsespotentiale
- Gennemført lederuddannelse, fx diplom i ledelse eller villig til at starte inden for 2 år
- Uddannelsesmæssig baggrund er ikke afgørende, men det er vigtigt med flair for og erfaring med pædagogisk, psykologisk og/eller sundhedsfagligt/socialt arbejde
- Eventuel uddannelse: Pædagog, diakon, lærer, sygeplejerske
- Erfaring med at lede økonomi
- Erfaring med/vilje til at lægge strategi og lede ud fra strategi
- Kan omsætte lovgivning og se muligheder

Personlige kompetencer

- Personlig kristen på et evangelisk-luthersk grundlag, og som kan arbejde sammen med mennesker af forskellig teologisk observans
- Empatisk, positiv, anerkendende og god til relationer (både de unge og personale)
- Humøristisk sans
- Synlig ledelse (god til at tage og Uddelegere ansvar; lyttende til konstruktiv kritik og give medarbejderne medindflydelse)
- Visionær
- Positiv indstilling og udvikling