



KONGE I EGET LIV

– Et liv med selvbestemmelse



DET SELVHJULPNE LIV



DET MENINGSFULDE LIV



DET SELVBESTEMMENDE LIV

BO
VEJLE



KONGE I EGET LIV

- Et liv med selvbestemmelse

**Arbejdet med
kerneopgaven,
etik og dilemmaer
ved Bo-Vejle**

Introduktion	6	Pligtetik – midler og mål	21
Hæftes formål.....	7	Nytteetik – midler og mål	22
Historien	7	Nærhedsetik – midler og mål	22
		Buen	23
Kerneopgaven		Dilemmaer: Spotting, refleksion og håndtering	25
Eventyret om "Konge i eget liv"	9	Spotting	25
		Refleksion	27
Kerneopgaven i praksis	14	Håndtering.....	27
		Implementering i praksis	29
Privat etik, professionsetik og organisationens etik	16	Dagligdag.....	29
		Kultur	30
Det etiske landskab	18	Etisk dialogforum	31
Pligtetik	19	Dokumentation	33
Nytteetik.....	19	Vikarer	35
Nærhedsetik.....	20	Redskaber og facilitatorer	35
Paradigmeskiftet inden for social området	20		

indhold



KERNEOPGAVEN

Bo-Vejles kerneopgave er at understøtte et værdigt liv på egne præmisser for den enkelte borger. Et værdigt liv på egne præmisser er først og fremmest et liv med selvbestemmelse, hvor borgeren træffer sine egne valg. Det er også et liv, hvor borgeren selv definerer, hvad en meningsfuld tilværelse handler om. Og det er et liv med selvhjulpenhed, hvor borgeren med tilpas støtte kan mestre mest muligt selv.

Hæftes formål

Dette hæfte henvender sig til alle medarbejdere i Bo-Vejle. Endvidere er hæftet værdifuldt for alle øvrige interesserede, da det giver en grundlæggende introduktion til Bo-Vejles kerneopgave og "Det etiske landskab". Det etiske landskab er et praktisk-etisk refleksions- og dialogredskab, som Bo-Vejle anvender i arbejdet med kerneopgaven. Redskabet anvendes til at reflektere over dilemmaerne i dagligdagen og håndtering af disse. Kerneopga-

ven sætter retning for håndtering af dilemmaerne.

Historien

Bo-Vejle er en organisation med 11 afdelinger, som ønskede at arbejde i samme værdimæssige retning. I foråret 2017 udarbejdede lederteamet ved Bo-Vejle sammen med konsulentfirmaet Etikos en klar formulering af den fælles kerneopgave for hele centret. Kerneopgaven er det, vi er her for.



På et fællesmøde i maj 2017 blev den foreløbige udgave af kerneopgaven præsenteret for alle medarbejdere. Lederteamet arbejdede derefter videre med kerneopgaven, og MED-udvalget var inddraget for at konkretisere, hvad kerneopgaven betyder i praksis.

I efteråret 2017 blev der gennemført workshops i alle afdelinger, hvor kerneopgaven blev præsenteret, og hvor medarbejderne trænede det etiske landskab og kerneopgaven som et redskab til dilemmahåndtering.

Kerneopgaven har fokus på at sikre en fri og ligeværdig tilværelse for borgere med handicap, hvor den enkelte ikke pakkes ind i vat eller kontrolleres af fag-faglig bedreviden. Kerneopgaven styrker den professionelle tilgang, så vi kan skelne mellem personlig -, professions- og organisationsetik. Den gør retningen for medarbejdernes arbejde tydeligere. Derudover styrker kerneopgaven et fokus på etisk balance, fordi den dels rummer flere etiske perspektiver, og dels gør det lettere at skelne mellem midler og mål.

I slutningen af 2018 begyndte vi arbejdet med at skabe et visuelt udtryk af kerneopgaven. I den forbindelse opstod billeder, eventyr om borgeren og begrebet "Konge i eget liv", som bevæger sig i et kongerige med 3 byer, der symboliserer de etiske retninger i kerneopgaven (det selvbestemmende, det meningsfulde og det selvhjulpne).

Kerneopgaven

– Det visuelle udtryk, eventyret og kerneopgaven i praksis

Eventyret om "Konge i eget liv"

Vi har med "Konge i eget liv – et liv med selvbestemmelse" forsøgt at skabe et visuelt udtryk af kerneopgaven.

Du sidder måske og tænker; "hvorfor det?" og "hvordan skal det give mening?". Det vil vi prøve at forklare her:

Bo-Vejles kerneopgave rummer mange ord og forklaringer, som dækker over en stor kompleksitet.

Det bliver derfor ofte vanskeligt at skabe sig et hurtigt overblik, eller

give en hurtig forklaring. Med visualiseringen af kerneopgaven har vi forsøgt at fortælle, hvad kerneopgaven betyder på en hurtigere og mere intuitiv måde.

For at det visuelle udtryk giver mening og kan forstås, er det vigtigt, at du vil med på et lille eventyr.

Kongen skal ikke forstås som en mand, men i stedet som symbol på borgeren, uanset hvilket køn denne måtte have.

På side 10 er der et kongerige, ligesom vi kender det fra eventyrene. Det repræsenterer ethvert



Det visuelle
udtryk

menneskes område for indflydelse på eget liv: Her bestemmer jeg! – jeg er "konge" i mit eget liv.

Det gælder selvfølgelig også for de borgere, som bor i Bo-Vejles tilbud. Borgerne bevæger sig rundt i deres kongerige/deres liv, ligesom du og jeg gør. Og vores selvbestemmelse har en grænse der, hvor den støder ind i et andet individs selvbestemmelse – vi skal altså alle tage hensyn til, at vi virker i et socialt felt blandt mennesker, som også har deres kongerige. Det er forsøgt illustreret ved, at baggrunden på billedet på side 10, er en masse kongekroner, som hver repræsenterer et individs "kongerige".

I hver af de tre byer i den enkelte borgers kongerige er der en figur, som symbol på medarbejdernes roller og opgaver.

I det selvbestemmende liv støttes borgerne med at finde deres egen selvbestemmende vej i tilværelsen og træffe valg med respekt for andre. Medarbejderens opgave er at være stifinder sammen med borgeren i forhold til at forstå konsekvenserne af egne handlinger, lære af dem og gradvist bliver bedre i stand til at agere selvbestemmende.

I det selvhjulpne liv støttes og trænes borgerne, så de mestrer mest muligt i deres liv. Det gælder både psykiske og fysiske forhold. Vi tror på at oplevet selvhjulpnehed understøtter oplevelsen af livskvalitet. Medarbejderens opgave er her at fungere som træner, der hjælper og støtter borgerne i udviklingen og vedligeholdelsen af færdigheder.



Symbol på det selvbestemmende liv



Symbol på det selvhjulpne liv

I det meningsfulde liv understøttes borgerne i at finde mening og værdi i tilværelsen. Medarbejderens opgave er at fungere som en coach i hverdagen og tilrettelægge indsatser, så borgerne i videst mulig omfang bliver i stand til at begribe og definere, hvad et meningsfuldt liv er for den enkelte.

Symbol på det meningsfulde liv



Kerneopgaven i praksis

MED udvalget i Bo-Vejle har formuleret følgende, som vejviser i forhold til at forstå kerneopgaven i praksis



Generelt

- Vi bliver aldrig "færdige" med kerneopgaven: Den gælder hele tiden for den enkelte borger, så længe borgeren har bolig ved Bo-Vejle
- Vi tænker ikke i enten-eller, men i både-og, når vi lægger vægt på de forskellige etiske argumenter i vores kerneopgave
- Et fokus på at øge borgerens selvhjulpethed må ikke ske på bekostning af en respekt for borgerens selvbestemmelse

Når vi har fokus på "et liv med selvbestemmelse, hvor borgeren træffer sine egne valg"

- Vi møder borgeren med den præmis, at borgeren er konge i eget liv

- Vi skal lade borgeren træffe sine egne valg, også selvom det kan gøre livet mere besværligt – vi husker at stille os selv spørgsmålet: Hvad er det værste, der kan ske?
- Vi skal turde give slip og lade borgeren møde livets udfordringer – selvfølgelig med et professionelt ansvar
- Vi skal ikke definere selvbestemmelsen for borgeren, men hjælpe borgeren til selv at gøre det

Når vi har fokus på "et liv, hvor borgeren selv definerer, hvad en meningsfuld tilværelse handler om"

- Vi er nysgerrige, undersøgende og forsøger hele tiden at forstå borgerens håb og drømme

- Vi lægger vægt på at forstå og anerkende meningen bag borgerens valg
- Vi giver borgeren mulighed for at være sig selv
- Vi skaber en tryk ramme, uden at være overbeskyttende.

Når vi har fokus på: "et liv med selvhjulpenhed, hvor borgeren med tilpas støtte kan mestre mest muligt selv"

- Vi går ud fra, at alle kan udvikle sig
- Vi prioriterer tid til udvikling, og vi ved at udvikling tager tid
- Vi lader borgeren gøre det selv, som borgeren godt kan selv
- Vi forstår selvhjulpenhed som alle de mange og forskellige kompetencer, der skal til for at mestre livet



Privat etik, professionsetik og organisationens etik

Når vi taler om etik, er det væsentligt at slå fast, at der er forskel på ens private etik, den etik som ens profession repræsenterer og den etik, som er til stede i organisationen.

Kerneopgaven er det samme som organisationens etik. Der kan for den enkelte medarbejder opstå et krydspres mellem de tre etikker. I den sammenhæng er forståelse af det etiske landskab, dilemma-håndteringen og muligheden for at håndtere dilemmaer ud fra kerneopgaven vigtige elementer.

I dette krydspres er det vigtigt, at man orienterer sig efter kerneopgaven og dermed organisationens etik. Organisationens etik er i sidste ende politisk bestemt i kommunale organisationer, og som professionel (både som leder og medarbejder) forventes det, at man efterlever og understøtter de visioner og målsætninger, som politikerne beslutter.



Noter



Det etiske landskab



Det etiske landskab anvendes som en metode til nuanceret refleksion over dilemmaer i dagligdagen i det pædagogiske arbejde. Kerneopgaven sætter herefter retning på håndteringen.

Dilemmahåndtering er en konkret måde at gøre kerneopgaven meningsfuld i hverdagens praksis, og løbende håndtering af dilemmaer fører til at både tænkning og praksis ændres.

Det etiske landskab tager sit udgangspunkt i tre etiske perspektiver. De udgør tre måder at se på et dilemma, idet de lægger vægt på forskellige sider af dilemmaet. De har alle tre ret, selvom de kan være uenige.

Det etiske landskab består af pligtetikken, nytteetikken og nær-

hedsetikken, som repræsenterer tre forskellige menneskesyn, forskellige syn på hvad det gode liv er, samt hvad et etisk fagligt/forsvarligt argument er baseret på.

Pligtetik

Pligtetikken opstod i 1700-tallet i Tyskland. Den bygger sig på argumentet om, at etiske overvejelser og beslutninger skal basere sig på fornuft og viden. På den måde sikres nogle fælles og retfærdige standarder, som alle bør leve op til. Standarderne kan handle om det enkelte menneske, og i den sammenhæng omhandler det den enkeltes rettigheder og pligter.

Den vigtigste rettighed for pligtetikken er retten til selvbestemmelse, som også indebærer pligten til selv at tage ansvar. Standarderne kan også handle om samfundet

og organisationer, og her taler vi f.eks. om lovgivning, regler, aftaler, rammer (indsatser/planer) og faglige metoder.

Nytteetik

Nytteetikken opstod i 1800-tallet i England, som modreaktion på pligtetikken. Nytteetikken interesserer sig mere for, hvilke konsekvenser eller resultater, der kommer ud af beslutningerne og handlingerne, frem for hvilke begrundelser der ligger bag – med andre ord, at målet helliger midlet. Den har fokus på helheden og dermed, hvad der gælder flest.

De gode resultater skal ikke ses i forhold til det enkelte individ, men derimod i forhold til gruppen, organisationen eller samfundet. Ressourcer, planlægning og økonomi er ofte i centrum.

Derfor vil nytteetikken også have fokus på, hvordan de bedste resultater for den enkelte borger opnås, så det tilgodeser helheden bedst muligt.

Nærhedsetik

Nærhedsetikken opstod i 1900-tallet i Danmark, og ophavsmanden er den kendte filosof K. E. Løgstrup.

Nærhedsetikken baserer sig på argumentet om, at beslutninger skal tage højde for det nære og unikke i enhver situation og hos ethvert menneske. Her bliver relationer og nærvær vigtigere end principper, faglighed eller spørgsmål om økonomi.

For nærhedsetikken er empati, indlevelse og omsorg det helt afgørende. Nærhedsetikken kan fokusere på det meget sårbare i relationen,

som kalder på omsorg. Eller den kan fokusere på det, der giver energi og opleves som værdifuldt, som kalder på, at vi sammen finder og skaber mening i tilværelsen.

Paradigmeskiftet inden for social området

Der har været et paradigmeskifte i samfundet, som har en betydning for hvordan etikkerne forstås. Det så sin spæde begyndelse i midten af 90'erne, men er for alvor blevet tydeligere de seneste 5-7 år.

Det har betydning for, hvilke etiske argumenter, der bliver fremhævet i dag i kommunerne og dermed, hvilke krav der stilles til medarbejderne i Bo-Vejle. Paradigmeskiftet på socialområdet gør det tydeligt, hvilke værdier der i dag fungerer som mål, og hvilke der fungerer som midler. Skiftet er på nogle områder markant,

Paradigmeskiftet på socialområdet



hvor midler og mål er blevet vendt rundt.

Den givne kerneopgave for organisationen vil også afspejle disse skift. Den nuværende kerneopgave har en indbygget præmis om, at vi iværksætter indsatser sammen med borgeren frem for at levere ydelser.

Paradigmeskiftet illustreres i figuren på side 20 – vi har valgt at hver etik har sin farve, således er pligtetikken grøn, nytteetikken blå og nærhedsetikken rød:

Det, som før paradigmeskiftet var mål, er i dag midler til at nå de nye mål.

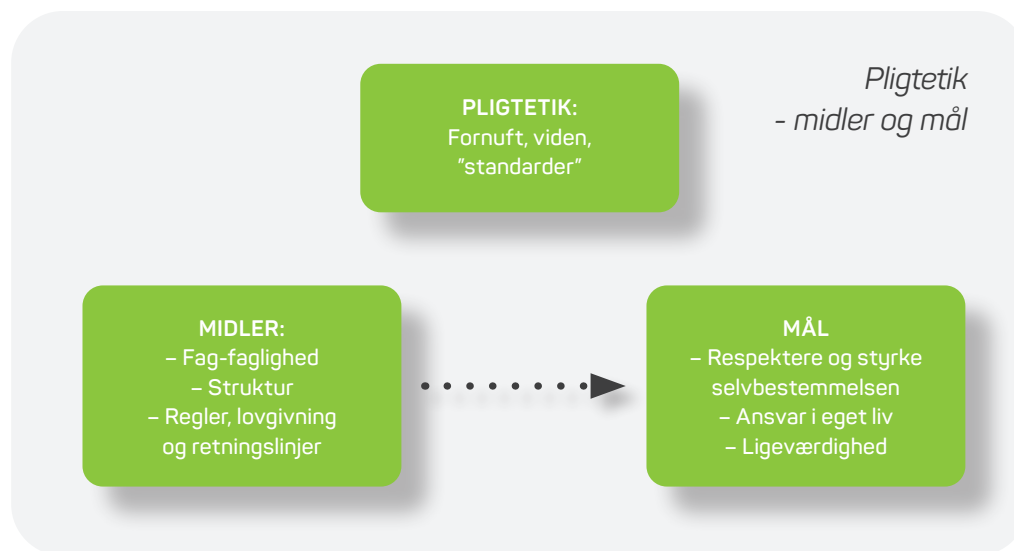
Pligtetik – midler og mål

Spørgsmål som kan understøtte refleksionen (spørgsmålene i kursiv)

retter sig mod "midler" og øvrige spørgsmål retter sig mod "mål"):

- *Hvad siger regler og retningslinjer?*
- *Hvilke faglige vurderinger kan vi komme med?*
- *Hvad vil det sige at agere fagprofessionelt i denne situation?*

- Hvad betyder situationen for borgerens ligestilling?
- Hvordan kommer borgerens selvbestemmelse til udtryk, og hvad kan situationen betyde for borgerens selvbestemmelse?
- Hvilket handlerum og hvilket ansvar har personalet i situationen?



Nytteetik
– midler og mål

NYTTEETIK:
Resultater,
helheden

MIDLER:

- "Den lille helhed"
(det lokale, afdelingen)
- Har vi styr på økonomi,
opgaver, borgerne?
- Hverdagen skal fungere
lokalt

MÅL

- "Den store helhed"
(organisationen,
kommunen, samfundet)
- Øge/bevare
selvhjulpethed



Nytteetik – midler og mål

Spørgsmål som kan understøtte refleksionen (spørgsmålene i kursiv retter sig mod "midler" og øvrige spørgsmål retter sig mod "mål"):

- *Hvad betyder situationen for vores daglige arbejdsgang og planlægning?*
- *Hvad gør situationen ved de andre borgere?*

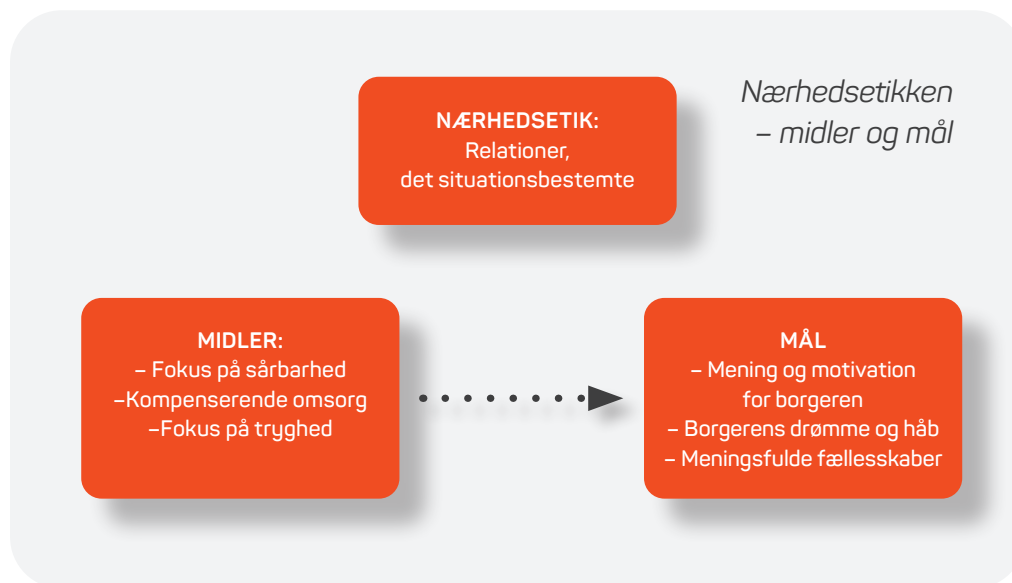
- *Hvad gør situationen ved vores samarbejde lokalt?*
- *Hvordan kommer borgerens selvhjulpethed til udtryk, og hvad kan situationen betyde for borgerens selvhjulpethed på den lange bane?*
- *Hvordan understøtter vi fokus på ansvaret for kommunen og samfundet?*
- *Hvad skal dokumenteres?*

Nærhedsetik – midler og mål

Spørgsmål som kan understøtte refleksionen (spørgsmålene i kursiv retter sig mod "midler" og øvrige spørgsmål retter sig mod "mål"):

- *Hvordan kan situationen påvirke borgerens sårbarhed og tryghed?*
- *Hvad gør situationen ved borgerens tillid til os, og vores tillid til borgeren?*
- *Hvordan oplever de pårørende situationen?*

- Hvordan kan situationen skabe sårbarhed og utryghed hos personalet?
- Hvad giver mening for borgeren i denne situation?
- Hvad håber og drømmer borgeren om i denne situation? Hvad motiverer borgeren?
- Hvad betyder situationen for borgerens relationer til andre?
- Hvordan påvirker situationen personalets oplevelse af mening i arbejdet?

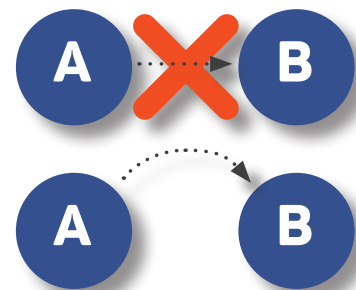


Buen

Det etiske landskab og vores kerneopgave sikrer, at vi får reflekteret over et dilemma og mulige måder at håndtere det på. Det understøtter en velovervejet faglig tilgang frem for hurtige løsninger. Det betyder også, at vi mange gange må undlade den direkte vej til målet – men i stedet gå en omvej, hvor borgeren er

inddraget ud fra dennes motivation og det meningsskabende, og hvor borgerens selvbestemmelse respekteres i tråd med kerneopgaven. I Bo-Vejle kalder vi det for "buen". Man kan sige, at vi skal gå en omvej i stedet for den direkte vej, hvilket illustreres til højre. Med buen mener vi de faglige indsats, vi iværksæt-

ter på baggrund af dilemmahåndtering og kerneopgavens retning.



Noter



A series of horizontal lines for writing, consisting of 17 parallel lines spaced evenly down the page.

Dilemmaer

Spotting, refleksion og håndtering

Dilemmahåndtering er et konkret værktøj til at gøre kerneopgaven meningsfuld og relevant i forhold til hverdagens praksis.

Spotting

Når man skal få øje på et dilemma ("spotting") er der flere forhold, man skal være opmærksom på. Et etisk dilemma er en kompleks situation, hvor man er i tvivl om, hvad der er op og ned, rigtigt og forkert. Ofte fordi to - eller flere - etiske hensyn kommer i konflikt med hinanden. Et etisk dilemma er ikke en situation, som skyldes, at man mangler informationer eller viden (f.eks. viden om

hvilken lovgivning, der gælder). Den viden kan man "bare" finde.

Når man står i et etisk dilemma, så føles det ofte som om, der er noget grundlæggende på spil, og uanset hvad man vælger at gøre, så virker det forkert. Alligevel er man nødt til at foretage en vurdering og efterfølgende træffe et valg.

Pejlemærker for relevante dilemmaer er, at de er vigtige (noget som har betydning i praksis) og forstyrrende (sætter spørgsmål ved praksis).

Etiske dilemmaer kan både handle om den enkelte borger, borgergrup-



pen, de pårørende eller det kollegiale samarbejde.

Refleksion

Når dilemmaet er spottet og italesat, reflekteres der over dilemmaet for at blive klogere på, hvad det handler om. De tre etikker bruges til at kaste lys på dilemmaet og komme hele vejen rundt omkring det. I denne fase er det vigtigt at undgå at tænke i løsninger – men udelukkende komme i dybden med indholdet i dilemmaet, og hvad etikkerne hver især vil finde centralt. Det er afgørende at lade alle tre etikker og såvel midler som mål fylde i refleksionen.

Håndtering

Efter refleksionerne over dilemmaet skal der findes frem til handlingsforslag, som er i overensstemmelse med kerneopgaven (selvbestemmelse, selvhjulpenshed og menings-

fuldhed). Kerneopgaven kan i den forbindelse opleves forstyrrende, men brug den til at skabe nye handlemuligheder.



Implementering i praksis

Dagligdag

Det er i dagligdagen, vi skal lykkes med kerneopgaven.

Møder vi borgerne ud fra en præmis om, at de skal være selvbestemmende, selvhjulpne, og at motivation og det meningsgivende er i fokus?

Tilrettelægger vi indsætter sammen med borgerne, som de har ejerskab for? Bruger vi vores faglighed på en måde, så det understøtter de centrale udsagn i kerneopgaven? For at sikre en fortsat udvikling

af forståelsen af kerneopgaven og brug af det etiske landskab til dilemmahåndtering, er der i løbet af efteråret 2018 og foråret 2019 uddannet 4 medarbejdere fra hver afdeling som facilitatorer.

Håndtering af dilemmaer og italesættelse af kerneopgaven – herunder hvornår den tydeligt er i spil, og hvornår den burde være mere i spil – skal foregå i såvel dagligdagen som i mere formelle rammer. De formelle rammer vil typisk være team- eller personalemøder samt etisk dialogforum, hvorimod de mere



uformelle kan være overlap i løbet af dagen, sparringsituationer omkring borgerne, og i det hele taget når man er i dialog med kollegaer.

Fremadrettet skal vi arbejde på at finde nye måder og tilgange, hvor dette kan ske.

Kultur

Når kerneopgaven og etikken skal afspejles i vores praksis, er det vigtigt, at den bliver en del af vores faglige kultur. Det kan vi understøtte ved, at alle tager et ansvar, og at de fastansatte påtager sig en særlig rolle som forbilleder. Med et fælles mål om at løfte kvaliteten i vores pædagogiske arbejde, tager vi afsæt i en opfattelse af, at der er brug for alle; alle faggrupper, vikarer etc. Det er vigtigt, at vi forsøger at spille hinanden gode, tør stille forstyrrende spørgsmål og giver plads til spændende debatter.

Vejle Kommunes personalepolitiske værdier kan understøtte kerneopgaven i Bo-Vejle og dilemmahåndtering ud fra det etiske landskab. Disse er listet nedenfor:

Sig det!

- Vi har en åben og ærlig dialogkultur
- Vi behandler hinanden med respekt og tillid
- Vi gør plads til den faglige dialog

Giv anerkendelse!

- Vi har en positiv tilgang til hinanden
- Vi er anerkendende og nærværende
- Vi fremmer arbejdsglæde og den faglige stolthed

Brug de frie rammer!

- Vi har højt til loftet
- Vi har en sund fejkultur
- Vi har tillid til hinanden

Spil hinanden gode!

- Vi er professionelle, ambitiøse og modige
- Vi er en fleksibel og rummelig arbejdsplads
- Vi bruger forskelligheden på tværs

Etisk dialogforum

Etisk dialogforum er Bo-Vejles fælles mødested, som samles fire

gange årligt. Her deltager medarbejdere og ledere fra alle afdelinger. Etisk dialogforum har til formål at sikre et vedvarende fokus på arbejdet med det etiske landskab og kerneopgaven, da medarbejderne her har mulighed for at træne såvel refleksion som håndtering af dilemmaer.

Endvidere giver det mulighed for at kaste lys på de dilemmaer, som de enkelte medarbejdere eller den enkelte afdeling oplever i dagligdagen.

Et yderligere formål med etisk dialogforum er at have et fælles forum, hvor dilemmaer fra de forskellige afdelinger kan drøftes og behandles. Det er både med til at styrke kendskabet og en fælles forståelse af kerneopgaven på tværs af afdelinger.

Når etisk dialogforum mødes, tages nogle af de indsendte dilemmaer op. Dagen styres af facilitatorerne. De har forskellige modeller, som kan anvendes i den sammenhæng.

Sluttelig skrives der referat, som sendes ud til alle i organisationen. Her vil det fremgå, hvilke refleksioner det enkelte dilemma gav ud fra det etiske landskab, og hvilke handlinger, der kan foreslås i lyset af kerneopgaven. Forslagene til handling skal ses som inspiration til såvel den afdeling, som har indsendt dilemmaet som øvrige afdelinger.

Dokumentation

Dokumentation er en omfattende del af arbejdet på de enkelte afdelinger i Bo-Vejle. Det er en nødvendig og meningsfuld del af kerneopgaven. God dokumentation er med til at højne kvalitet og faglighed, og

den skal sikre en sammenhæng og retning for den enkelte borgers udvikling mod det selvbestemmende, selvhjulpne og meningsfulde liv.

Dokumentationen viser, at det pædagogiske arbejde gør en forskel – at det har forandret noget, har haft en effekt eller resulteret i noget. Dokumentation gør vores indsats synlig for omverdenen og hinanden.

Målgruppen for dokumentationen er den enkelte borger, myndighed, alle medarbejdere, samt evt. pårørende der på den måde deler erfaringer og viden.

Flest mulige delmål udarbejdes ud fra borgerens egne udtrykte ønsker. Når det ikke er muligt, skal det sikres, at borgeren oplever delmålet som relevant og meningsfuldt.





Når der dokumenteres i dagligdagen, er det med udgangspunkt i kerneopgaven. Notaterne er fortrinsvis koblet op på de igangværende delmål, så de kan bruges til at evaluere og videreudvikle indsatserne. Der skrives klart og præcist, anerkendende og med fokus på borgerens ressourcer.

For at koble kerneopgaven med dokumentation er der udarbejdet følgende hjælpespørgsmål, som medarbejderne kan anvende, når de skal dokumentere. Farverne henviser også her til de tre etikker:

- Hvad betyder situationen for borgerens ligestilling?
- Hvordan kommer borgerens selvbestemmelse til udtryk?
- Hvad kan situationen betyde for borgerens selvbestemmelse?

- Hvordan kommer borgerens selvhjulpethed til udtryk?
- Hvad kan situationen betyde for borgerens selvhjulpethed på den lange bane?
- Hvilken støtte fik borgeren til at mestre mest muligt selv?
- Var støtten passende, for lidt eller for meget?

- Hvad giver mening og ikke mening for borgeren i denne situation?
- Hvad håber og drømmer borgeren om i denne situation?
- Hvad motiverer borgeren i denne situation?

Vikarer

Et tilbud som Bo-Vejle kan ikke eksistere uden vikarer. Det er afgørende, at de også kender til kerneopgaven, og kan arbejde ud fra denne – herunder at de også kan dokumentere i dagligdagen.

Det er derfor vigtigt, at de introduceres i, hvad kerneopgaven betyder for det faglige arbejde. Alle har et ansvar for, at dette sker – såvel ledelse som øvrige medarbejdere.

Alle er forpligtet til at spotte dilemmaer, som er i dagligdagen, reflektere over dem og iværksætte handlinger. De faste medarbejdere har det primære ansvar for det. Men vi værdsætter i høj grad, når vikarerne af sig selv får øje på og påpeger dilemmaer og udfordringer i forhold til kerneopgaven.

Redskaber og facilitatorer

Vi anvender en dug med illustrationer og hjælpespørgsmål i forbindelse med dilemmahåndtering – i princippet både til etisk dialogforum, på team- eller personalemødet og i dagligdagen, når der opstår dilemmaer.

Sammen med dugen findes der kort med hjælpespørgsmål, som såvel facilitatoren som øvrige kan orientere sig efter.

Som nævnt tidligere er der uddannet omkring 40 facilitatorer, som har en særlig rolle i forhold til implementering og fastholdelse af arbejdet med kerneopgaven i praksis. De kan blandt andet forestå facilitering af dilemmaer i såvel egen afdeling som på tværs af afdelingerne.

Facilitatorernes opgaver

- Sammen med afdelingslederen sikre, at nyansatte introduceres for kerneopgaven og dens betydning i Bo-Vejle.
- At spotte dilemmaer i hverdagen.
- At facilitere dilemmahåndtering på møder og i etisk dialogforum.
- At have fokus på, at implementeringen sker fortløbende.



Noter



A series of 18 horizontal lines for writing, arranged in a single column on the left side of the page.



KONGE I EGET LIV

– Et liv med selvbestemmelse

BO
VEJLE

Bo-Vejle

Bredballe Byvej 67

7120 Vejle Ø

tlf. 7681 9300

mail postbb@vejle.dk

www.bovejle.vejle.dk

Afdelinger i Vejle:

Kernen	Bredballe Byvej 67, 7120 Vejle Ø	tlf. 7681 9304
Stien	Bredballe Byvej 43, 7120 Vejle Ø	tlf. 7681 9312
Bo-Vejle	Grundet Bygade 19A, 7100 Vejle	tlf. 7681 9202
Bo-Vejle	Grundet Bygade 19B, 7100 Vejle	tlf. 7681 9204
Bo-Vejle	Ringdams Kobbøl 163, 7100 Vejle	tlf. 7681 8405
Bo-Vejle	Ringdams Kobbøl 165, 7100 Vejle	tlf. 7681 8401
Bo-Vejle	Ringdams Kobbøl 167, 7100 Vejle	tlf. 7681 8407

Afdelinger i Give:

Højbo/Solsikken	Søndermarken 24, 7323 Give,	tlf. 7681 9279
Bakken	Søndermarken 26, 7323 Give,	tlf. 7681 9262
Dalen/Skrænten	Søndermarken 28, 7323 Give,	tlf. 7681 9269/ tlf. 7681 9274
Sønderbo	Søndermarken 30–38, 7323 Give	tlf. 2155 0447