

Politik

Ledelse på Falkenberg

Politikker på plejehjemmet Falkenberg tager udgangspunkt i Helsingør Kommunes og plejehjemmets mission, vision og værdier.

Det overordnede formål med plejehjemmets politikker er at holde fokus på plejehjemmets mål/vision.

Plejehjemmets mission, vision og værdier findes på sidste side i denne politik.

Formål (*Hvad ønsker vi at opnå*)

- At sikre alle, både beboere, ansatte og gæster i Huset, oplever, at plejehjemmets motto "Plejehjemmet Falkenberg – et godt sted at være" er autentisk¹.
- At sikre alle interessenter i Huset oplever helhed og sammenhæng.
- At sikre der altid ageres korrekt i forhold til gældende lovgivning, aftaler, overenskomster og standarder mm.
- At sikre at plejehjemmet har en anerkendende kultur² med fokus på innovation³.
- At sikre alle udviser en resultatsøgende adfærd.

Beskrivelse (*Detaljeret beskrivelse af politikens indhold*)

Ledelse på plejehjemmet Falkenberg tager udgangspunkt i Helsingør Kommunes ledelsesgrundlag, strategikort og teorien omkring situationsbestemt ledelse⁴.

Lederne står i spidsen for og leder medarbejderne gennem ledelse. Ledelse er et grundelement/begreb, der betegner den administrative, styrende del af lederens arbejde. Lederne er styrende i forhold til at lede medarbejderne og alle handlinger hen mod opfyldelse af plejehjemmets mission og vision.

Ledelsen på Falkenberg har valgt en struktur med få ledere hvor medarbejdere med samme funktionsbeskrivelse langt hen af vejen har samme leder. Det bevirker, at alle medarbejdere, der er ansat med primære opgaver i Boligdel, har samme leder. De medarbejdere, der er ansat i Centerdelen til at varetage tværgående opgaver i henholdsvis Boligdel og Centerdel, har ligeledes samme leder. Plejehjemslederen har ud over at være leder for de to ledere fokus på plejehjemmets image og eksterne samarbejdspartnere samt interessenter.

Falkenbergs ledelse leder i overvejende grad via situationsbestemt ledelse, der tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders niveau i forhold til kompetence og engagement. Da medarbejderne er plejehjemmets vigtigste ressource, anses det som særdeles vigtigt, at ledelsen via anerkendende kultur afdækker, anvender og udvikler netop disse ressourcer.

De tre ledere er som udgangspunkt ikke enige, men lederne anvender hinandens forskelligheder konstruktivt og innovativt. Ledelsen anerkender mangfoldighed og udnytter den så alle føler, at de bidrager aktivt til at skabe gode resultater.

Ledelsen fokuserer på helheden på plejehjemmet, derfor står der altid en enig ledelse bag udmeldinger og handlinger.

Ledelsen på Falkenberg er autentisk, synlig, handlekraftig og innovativ.

Handlinger

Intern ledelse

- Ledelsen fremmer og støtter nye ideer ved at deltage aktivt i idegenerering, projektbeskrivelse og implementering.
- Ledelsen indgår straks i dialog med medarbejdere, beboere, pårørende eller andre interessenter ved oplevelse af uheldigheder/problemstillinger.
- Ledelsen er altid kontaktbare enten personligt, via mail eller telefon.
- Ledelsen deltager aktivt i alle officielle beboer- og/eller medarbejder relaterede arrangementer.
- Ledelsen holder strategisk fokus via ugentlige ledermøder, månedlige dagsmøder og lederseminar 1 - 2 årligt.
- Ledelsen anvender plejehjemmets politikker, Center for Omsorg og Ældres Strategikort og Kommunens kvalitetstandards som styringsredskaber.
- Ledelsen er nysgerrig og opsøgende på udvikling og nytænkning.
- Ledelsen går forrest når plejehjemmet udfordres.
- Ledelsen italesætter og udbreder viden om "Vi er én hel Helsingør Kommune" i forhold til fælles ansvar og tænker i helheder.

Tværgående ledelse

- Ledelsen på Falkenberg er altid repræsenteret på tværfaglige ledermøder.
- Ledelsen bidrager på tværs i Centret/Kommunen ved at deltage i styre-, følge- og projektgrupper samt deltage i tværgående opgaveløsninger.

Definitioner *(Forklaring af anvendte begreber)*

¹ *Autentisk*

Autentisk er at være ægte, pålidelig, troværdig, svarende til, hvad det giver sig ud for.

² *Anerkendende kultur*

Alle har brug for anerkendelse for at få den rette forståelse af sig selv. Den anerkendende leder viser vejen frem og understøtter medarbejderen, individet såvel som gruppen, i bevægelsen frem mod målet.

³ *Innovation*

Innovation omfatter en proces, der bearbejder nye viden og genererer nye idéer.

⁴ *Situationsbestemt ledelse*

Situationsbestemt ledelse handler om at være i stand til at tilpasse forskellige ledelsesstile, nærmere betegnet 4 definerede, til den givne situation og den givne gruppe af mennesker der



skal ledes. De fire ledelsesstile knytter sit til at være hhv. ledende, støttende, trænende og delegerende.

Referencer (Kilder f.eks. lovgivning, politiske beslutninger, retningslinjer)

Link til [Helsingør Kommunes mission og vision](#)

Link til [Helsingør Kommunes ledelsesgrundlag](#)

Plejhjemmet Falkenbergs mission

Plejhjemmet Falkenberg danner den bedst mulige ramme for den enkelte beboers ønske om livskvalitet

Plejhjemmets mission giver svar på:

- *Hvad gør vi, som andre har brug for/ikke kan undvære.*
- *Hvem er vi til for.*
- *Hvilken forskel gør vi.*

Plejhjemmet Falkenbergs vision

- Vi vil gøre Falkenberg til det førende plejehjem i Danmark.
- Vi vil være et højt respekteret plejehjem, som bidrager til at forbedre livskvaliteten for alle omkring os.
- Vi er gode, og ved innovative løsninger og højt fagligt kompetenceniveau vil vi blive de bedste.
- Vi vil være attraktive og nysgerrige som samarbejdspartner og bidrage til udvikling af vores kerneydelser.
- Vi vil med udgangspunkt i vores stærke kultur ikke lade os begrænse, men tage alt nyt som en udfordring.
- Vi vil være landets bedste arbejdsplads skabt af engagerede, tilfrodse og forskellige medarbejdere, der løfter i flok.

Helsingør Kommunes og Plejhjemmet Falkenbergs værdier

- Vi har fokus på borgere og brugere
- Vi forbedrer løbende kvaliteten
- Vi skaber resultater
- Vi er udviklingsorienterede
- Vi skaber en god arbejdsplads

Medarbejderne på plejhjemmet har sammen omsat værdierne til handlinger i dagligdagen – se nærmere i [værdigrundlaget](#).