

2011

LEDER UDVIKLING I FREM TIDENS ÆLDREPLEJE

Nye muligheder for grundlæggende lederuddannelse etableret i et stærkt samarbejde mellem Ledelsesakademiet Lillebælt, SOSU Fyn og COK.

Social- og Sundhedsskolen FYN



Ledelses
Akademiet
Lillebælt



COK
CENTER FOR OFFENTLIG
KOMPETENCEUDVIKLING



Nyt samarbejde tilbyder lederuddannelse, som er særligt målrettet ledere på ældreområdet.

Med mange års erfaring inden for lederuddannelse og kompetenceudvikling til medarbejdere i den offentlige sektor vil Ledelsesakademiet Lillebælt, SOSU Fyn og COK kunne skabe en rød tråd i kommunens strategi for lederudvikling. Uddannelsesniveauerne spænder fra førlederudvikling, formel lederuddannelse på AMU og VVU-niveau og frem til lederuddannelse på diplomniveau. Her i folderen kan du læse om mulighederne for lederudvikling på AMU og VVU-niveau.

Fleksibel lederuddannelse

Et lederudviklingsprogram kan tilrettelægges helt efter Kommunens behov og ønsker, men kunne f.eks. se således ud:

Niveau	AMU	VVU
Sammensætning	3 moduler (9 dage)	Et fagmodul og et valgmodul (60 lektioner pr. modul, 10 ECTS point)
Indhold	Ledelse af offentlig velfærd med fokus på: Personligt lederskab og effektiv styring Teamledelse	Ledelse af offentlig velfærd med fokus på: Personale, drifts og udviklingsledelse Ledelsesmæssige værktøjer og redskaber Teamledelse

Vi anbefaler en gennemførelse, der er baseret på en praksisnær model, hvor der sker en tæt kobling af faglige og teoretiske emner, der knytter sig til daglig praksis og deltageres egne ledelsesmæssige udfordringer. Hermed sikres en sammenhæng mellem den uddannelsesmæssige læring og den organisatoriske læring og forankring.

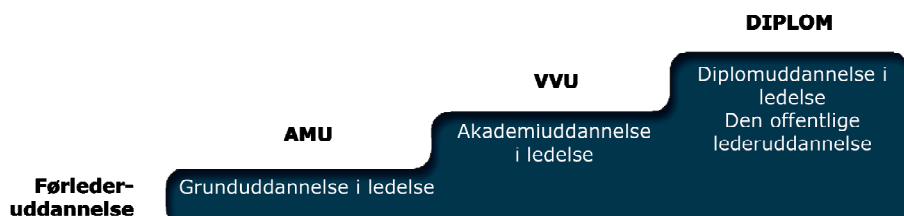
Gennemførelse af ovenstående lederudviklingsforløb kan danne grundlag for en evt. videreuddannelse på VVU-niveau (AU) eller Diplomniveau, ligesom AMU forløbet kan suppleres med flere valgfri moduler fra Den Grundlæggende Lederuddannelse (GLU)

Ledelse i ældresektoren

Vi har kendskab til de særlige betingelser og udfordringer, som er kendetegnet for ældreområdet og tilpasser derfor vores lederuddannelse, så den tager højde for lederens:

- Løbende navigering mellem værdier, visioner, politiske mål og stram økonomiske styring
- Mange samarbejdsrelationer og tværfaglige problemstillinger mellem hjælpere, assistenter, sygeplejersker og terapeuter
- Samarbejde med borger og pårørende, som stiller krav om personlig service og nærvær
- Stor medarbejderstab, som skal fra en omsorgstankegang til en rehabiliterings tankegang
- Medarbejdere som i højere grad skal være selvledende og ansvarstagende.
- Krydspres inden for lederrollen mellem medarbejdere, de administrative opgaver og opgaver over for beboere og pårørende
- Udfordringer i forhold til det faglige "pres" og ansvar, hvor der stilles stadig større krav til den faglige udvikling af personalet, for at de kan håndtere de daglige udfordringer.

Gode ledere skaber medarbejdere, der involverer sig i udviklingen af arbejdspladsen og udfører deres arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde; gode ledere har medarbejdere, der trives og har gode kollegiale relationer og gode ledere har lettere ved at rekruttere og fastholde medarbejdere.





Den offentlige ledelseskontekst

Er offentlig ledelse noget særligt?

Ja, svaret er givet af forskere inden for ledelse. Man kan ikke sætte lighedstegn ved de ledelsesvilkår, der gælder i privat og offentlig sammenhæng. Og man kan ikke bare overføre et privat tankesæt.

Der er behov for nytænkning og tilpasning af de eksisterende uddannelser hvis de skal være med til at udvikle fremtidens ledere, der leder fagprofessionelle, og som står ansigt til ansigt med borgere og yder velfærd og service.

Tilbud om lederudvikling må ikke stå som løsrevne uddannelses tilbud, men skal være forankret i den enkelte kommunes strategi og ledelsesgrundlag og sikre en sammenhængskraft i ledelsesorganisationen.

Udgangspunktet for vores ledelses- og lærings syn er tilrettelagt omkring en offentlig og praksisnær ledelseskontekst. Du vil opleve, at:

- Uddannelsen henvender sig til den konkrete virkelighed, hvori deltagerne færdes i og hvor de måles på deres evne til at sætte mål og retning for deres medarbejdere
- Uddannelsen indeholder en balance mellem redskaber og personlig refleksion over egen praksis
- Uddannelsen har fokus på udvikling af det personlige lederskab og erhvervelse af styringsredskaber til brug i den daglige praksis
- Uddannelsen bygger på en høj grad af deltagerinvolvering med inddragelse af cases fra deltagerens egen praksis
- Uddannelsen sætter fokus på praksislæring og opstilling af personlige udviklingsmål og handleplaner for den enkelte deltager
- Uddannelsen er fleksibel, så den kan tilpasses lokale forhold og særlige målgrupper gennem valg af cases, redskaber og undervisere
- Uddannelsen er teoretisk og praktisk velfunderet. De ledelsesmæssige indfaldsvinkler skal kunne tilrettelægges i samarbejde med den enkelte kommune

Vi ved at god undervisning kan være med til at sætte standarden for kvalitet, effektivisering og trivsel. Med udmøntning af den tredje bølge af Trepartsmidler kan vi være med til at styrke hele den kommunale ledelseskæde.

Vi skal udnytte den enestående mulighed ved både i proces og fagindhold at ramme ledelsesvirkeligheden for de mange ledere, der er kittet i vores velfærdsproduktion, og som vil understøtte organisationen, samspil og relationer.



Lederudvikling i ældreplejen - AMU

Til de ledere, som ikke opsøger en lederuddannelse på VVU- niveau, vil et AMU forløb ofte være et attraktivt tilbud. AMU forløbet kunne således være med til at kvalificere dem til at kunne håndtere de praktiske ledelsesudfordringer, de møder i den stadig mere komplekse dagligdag, men også give nogle studiekompetencer og mod på en kompetencegivende og formel uddannelse, som de kan bruge i et fortsat karriereforløb.

Den Grundlæggende Lederuddannelse (GLU) består af 5 moduler.

Et lederudviklingsforløb på AMU niveau kan tilrettelægges fleksibelt efter den enkeltes og kommunens behov.

Det kunne f.eks. se således ud:

Lederudvikling på 9 dage (AMU)

Et uddannelsesforløb på 9 dage er baseret på følgende AMU- mål:

- 43559 Ledelse og samarbejde (3 dage)
- 43560 Kommunikation som ledelsesværktøj (3 dage)
- 43572 Ledelse af forandringsprocesser (3 dage)

Der er offentlig støtte til AMU-forløb, dog skal der betales et mindre deltagergebyr. Derudover ydes der tilskud til løntabsgodtgørelse (VEU), transport og kost/logi efter gældende regler.

Lederudvikling i ældreplejen - VVU

Til den gruppe ledere, hvor det ikke er påkrævet at de tager en lederuddannelse på Diplomniveau kan Akademiniveau (VVU) være et relevant tilbud. Akademiuddannelsen er en kompetencegivende og formel voksenuddannelse, der udbydes under Lov om Åben Uddannelse.

Akademiuddannelsen i ledelse består af fire fagmoduler (tre obligatoriske og et valgfag), et specialeforløb og et afgangsprøveprojekt.

Et lederudviklingsforløb på VVU niveau kan tilrettelægges fleksibelt efter den enkeltes og kommunens behov.

Det kunne f.eks. se således ud:

Lederudvikling med 2 moduler (VVU)

Et uddannelsesforløb på 60 timer pr. modul fordelt over 8,6 uger er baseret på to moduler fra Akademiuddannelse i ledelse:

- Ledelse i praksis (obligatorisk modul)
- Coaching i organisationer (valgfag) eller
- Human Ressource (valgfag) eller
- Innovative processer (valgfag)

Hvert modul har et omfang af 10 ECTS. (ECTS point er angivelsen for den arbejdsbelastning, som modulet er normeret til)

Uddannelsen kan udløse Statens Voksenuddannelse (SVU) efter gældende regler.

Strategisk uddannelsesproces i din kommune

Ønsker du at høre mere om mulighederne for at afholde dette forløb i din egen kommune, som led i jeres strategiske uddannelsesplaner, kan du kontakte os for nærmere information.

Ledelsesakademiet Lillebælt

Hans Jørn Knudsen
Projektleder
+45 4029 9675
hakn@tietgen.dk
www.ledelselillebaelt.dk

Social- og Sundhedsskolen FYN

Lars Petersen
Uddannelseskonsulent
+45 2247 2166
lape@sosufyn.dk
www.sosufyn.dk

COK

Poul Erik Hansen
Regionschef
+45 8779 6333
peh@cok.dk
www.cok.dk

Tilkøbsydelser

Deltagerne på vores lederudviklingsforløb har desuden mulighed for tilkøb af forskellige ydelser, der kan være med til at understøtte den enkelte leders behov for udvikling og sparring. Ydelserne kan placeres både før, under og efter forløbet og f.eks. dække persontest, lederevaluering, træning i MUS, ledercoaching og facilitering af ledernetværk.