

Blå Kors Kvalitetsmodel

Kvalitetsarbejdet er noget, vi hjælper hinanden med - og den lokale ledelse er central

Der er en forventning om, at alle enheder i Blå Kors-familien forholder sig til alle for dem relevante temaer i kvalitetsmodellen med jævne mellemrum. På den måde regner vi med, at man altid er fornuftigt forberedt til såvel eksterne tilsyn som interne drøftelser i organisationen. I sidste ende handler det om, at enheden har styr på de grundlæggende forhold, som har betydning for leverance af kvalitet til kunder og brugere.

Hvordan man som lokal ledelse planlægger at forholde sig til modellens temaer og kriterier er en ledelsesbeslutning. En systematisk måde at arbejde på, er at bruge et årshjul, som strukturerer, hvordan arbejdet med elementerne i modellen hænger sammen, og hvornår det foregår i løbet af året. Et årshjul kan også hjælpe med at skabe sammenhæng til f.eks. bestyrelsesmødeturnus, personaleseminarer, årsregnskabsafslutninger og andre store begivenheder.

Audits

Konsulenter fra Udviklingsafdelingen auditerer enhederne med fastlagte intervaller. Det er chefgruppen, som fastlægger hvilke temaer i kvalitetsmodellen, der skal auditeres efter i en given runde.

Ambitionen med audit er at etablere et rum for læring. Det gælder dels på selve dagen, hvor audit foregår, dels i efterbehandlingen. Audit afrapporteres kortfattet i en lille rapport, som fremsendes til og drøftes med enhedens ledelse og dennes nærmeste sektorchef. Efter en runde audits sammenfattes de tværgående resultater og præsenteres for chefgruppe og lederforum.

Temaer	Indikatorer
Ledelse	<ul style="list-style-type: none">• Ledelsen er ansvarlig for at sikre, at Blå Kors Danmarks værdigrundlag er implementeret i hverdagens praksis. Ledelsen skaber kontinuerligt rum for refleksioner og drøftelser af etiske og værdibaserede dilemmaer. Minimum en gang årligt faciliteres en drøftelse af diakoni, som overordnet værdi• Ledelsen/ledelsen har udarbejdet et personligt ledelsesgrundlag/personlige ledelsesgrundlag og kan argumentere for, hvilken betydning det har for udøvelse af ledelse. Ledelsesgrundlaget

	<p>drøftes med fastlagte mellemrum med hhv. overordnet leder og medarbejdere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen er ansvarlig for udarbejdelse af strategiplan i overensstemmelse med overordnet strategi i Blå Kors. Ledelsen skal sikre, at der arbejdes med og ud fra strategiplanen • Ledelsen yder en aktiv og systematisk indsats for at sikre trivsel blandt medarbejdere og frivillige. Der gennemføres trivselsundersøgelser, som Blå Kors Danmark står for at gennemføre. Ledelsen sikrer, at der følges op på disse trivselsundersøgelser • Ledelsen er opmærksom på at sikre forebyggelse af forråelse og årsager til forråelse • Ledelsen udarbejder og følger en introduktions- og opfølgingsplan for nye medarbejdere, der som minimum indeholder introduktion til værdier og organisation • Ledelsen udarbejder, vedligeholder og synliggør en medarbejderhåndbog, jf. Det Fælles Ansættelsesgrundlag* • I forbindelse med rekruttering af ledere til stillinger i Blå Kors anvendes personprofilanalyser og eventuelt andre test, der er indenfor de værdimæssige rammer, som Blå Kors står for
<p> Lovgivning</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enheden overholder den lovgivning, som gælder for det område, som den beskæftiger sig med • Enheden efterlever Blå Kors' gældende retningslinjer for god IT-adfærd* • Enheden skal have en effektiv medarbejder- og arbejdsmiljøorganisation og der sættes ressourcer af til dette arbejde • Der foreligger skriftlige forebyggelsesplaner og beredskabsplaner for brand, vold, overgreb, magtanvendelse, ulykker, leders forfald og personlige kriser • Eventuelle obligatoriske dokumenter vedrørende udstyr og sikkerhed forefindes
<p>Ydelser og målgrupper</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enhedens ydelser er tilpasset en klart defineret målgruppe • Enheden bidrager til at skabe meningsfuldt indhold og fællesskab for borgeren • Enhedens indsats understøtter borgerens fysiske, sociale, psykiske, åndelige og eksistentielle trivsel • Det er mødet med borgeren, som definerer medarbejderens valg af faglige tilgange og metoder • Eventuel brug af alternativ behandling er i overensstemmelse med organisationens kristne værdigrundlag • Enheden dokumenterer indsatser og resultater i dagligdagen. Indhold og form af dokumentation afhænger af de krav, der stilles til den

	<p>pågældende type af enhed. Den viden, som dokumentationen afstedkommer, anvendes til læring og udvikling af tilbuddet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enheden arbejder med feedbackkultur, både i samspil med borgerne, samarbejdspartnere og internt. Feedbackkulturen skal afspejle Blå Kors' værdier og menneskesyn
<p>Faglige metoder</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enheden arbejder helhedsorienteret og med udgangspunkt i en diakonal tilgang • Enheden arbejder i overensstemmelse med principperne i recovery-orienteret rehabilitering. Enheden inddrager og engagerer borgeren i dennes forandringsproces • Enheden beskriver og anvender derudover faglige metoder og tilgange, som er relevante i forhold til enhedens målgruppe og ydelser • Alle enheder forholder sig til den for dem gældende faglige beskrivelse og/eller kvalitetsbeskrivelse, hvor sådanne forefindes* • Enhederne forholder sig til gældende nationale retningslinjer indenfor deres fagområde • Enhedens pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer unødige magtanvendelser, vold eller overgreb på enheden • Enheden forholder sig fagligt til, om de fysiske rammer er indrettet i overensstemmelse med borgernes behov.
<p>Kompetencer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen besidder relevante ledelsesmæssige kompetencer og -erfaring. Det forventes, at øverste leder af enheden har eller erhverver en lederuddannelse minimum på akademiniiveau eller tilsvarende, senest inden for to år efter ansættelsen. Det anbefales dertil, at leder har eller får et kursus i diakonal ledelse • Som minimum skal enten souschef eller leder have en relevant faglig uddannelse • Medarbejdergruppen på enheden har samlet set relevante faglige kompetencer • Ledelsen yder en aktiv indsats for at sikre kontinuitet i forhold til videns- og kompetenceopbygning i enheden • Leder afholder årlige medarbejderudviklings samtaler • Fastansatte medarbejdere på bo- og behandlingsenheder, Barnets Blå Hus, Tuba og væresteder tilbydes ekstern supervision ved en uddannet supervisor. Leder forholder sig desuden løbende til behovet for supervision af løst-ansatte og frivillige medarbejdere. Ansvarlige ledere på andre indsatsområder forholder sig til supervisorsbehov og -indsats. • Leder forholder sig sammen med nærmeste leder/chef til behovet for supervision på de ledelsesmæssige opgaver og faglige ansvar • Enheden inddrager som udgangspunkt frivillige i tilbuddet. Leder forholder sig til, hvilke opgaver de frivillige kan varetage • Ved tilknytning af frivillige benyttes Blå Kors' frivilligaftaler*

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Den leder eller medarbejder, som står for koordinering af de frivilliges indsats, har kompetencer i forhold til ledelse af frivillige |
|--|---|

* Kvalitetsmodellen henviser til en række uddybende dokumenter eller retningslinjer. Disse forefindes på Blå Kors' intranet.