

Indsats med effekt

Respekt

Anerkendelse

Positivitet

Ligeværd

Ret

Rummelighed

Relation

Synergiskabelse

Initiativ

Udviklingsniveau Samarbejde

Holdninger

Forventninger

Ordentlighed

Alternativ
Strategi



Indhold

Indledning	3
Visionen, Kerneopgaven, Missionen	4
De 4 værdier	5
- Indsats med effekt	5
- Ligeværd	5
- Synergiskabelse	5
- Ordentlighed	5
- Professionalisme	5
Handicapafdelingens pædagogiske referenceramme	6
- Serviceloven er det rammesættende og lovgivningsmæssige udgangspunkt	6
- Inklusionsparadigmet er det pædagogiske udgangspunkt	7
5 centrale begreber i medarbejderens tilgang til borgeren	8
- Anerkendelse	9
- Selvbestemmelse	9
- Fællesskab	10
- Selvværd	10
- Mestring	11
Professionalisme i Handicapafdelingen	12
- Den professionelle medarbejders rolle	12
- Anerkendelse og ligeværdighed	12
- Tillid og selvhjulpenhed	13
- Sprog, kommunikation og ordentlighed	13
- Empati og indlevelsesevne	13
- Ansvarlighed og positivt lederskab	13
- Perspektivering og vurderinger af indsatser og effekt	13
De 9 trædesten – oversigt	14-15

Indledning

Frederikshavn Kommunes Handicapafdeling hører organisatorisk under Center for Handicap og Psykiatri, der er en del af social- og sundhedsområdet i Frederikshavn Kommune. Handicapafdelingen indgår dermed i en større, politisk organisation, der er omfattet af forskellige overordnede organisatoriske, økonomiske og faglige rammer, som skal efterleves af alle ansatte.

Handicapafdelingens arbejdsgrundlag, som du nu sidder med, udgøres først og fremmest af Center for Handicap og Psykiatris vision, mission og værdier. Derudover er vores pædagogiske referenceramme et vigtigt fagligt grundlag for, at vi alle arbejder inkluderende og anerkendende med de meget forskellige borgere, som er en del af vores tilbud i Handicapafdelingen. Professionalisme er ligeledes en afgørende del af vores arbejdsgrundlag, og skal være en integreret del af alle vores handlinger og beslutninger.

Handicapafdelingens arbejdsgrundlag, som du nu sidder med, udgøres først og fremmest af Center for Handicap og Psykiatris vision, mission og værdier.

Det er vigtigt, at du som medarbejder er fortrolig med vores vision, mission og værdier, Handicapafdelingens pædagogiske referenceramme og den professionelle medarbejders rolle, som alt sammen gennemgås i dette dokument.

Udover dette dokument har vi udarbejdet 9 holdnings- og handlingsanvisende trædesten, der guider medarbejderen til at træffe beslutninger og agere på baggrund af Handicapafdelingens arbejdsgrundlag.

Sidst men ikke mindst er Handicapafdelingens arbejdsgrundlag suppleret af et tredje dokument, der beskriver det teori-grundlag, som Handicapafdelingens pædagogiske referenceramme tager sit udgangspunkt i.



Visionen

På Social- og sundhedsområdet følger vi en vision om selvhjulpethed, hvor "den, der kan selv, skal selv", hvilket bygger på tre grundlæggende antagelser:

- Det er borgerens liv. Derfor ved borgeren bedst, hvad der er brug for.
- Borgeren er "herre i eget hus" og liv. Vi motiverer og bakker op.
- Vi forventer og tror, at borgeren helst vil klare mest muligt selv.

Visionen fortæller os, hvilken retning vi skal gå i vores daglige arbejde, og guider os, når vi skal bruge vores fagligheder, og skal træffe beslutninger om stort og småt.

Kerneopgaven

Kerneopgaven beskriver det arbejde, som vi alle udfører i Center for Handicap og Psykiatri, og beskriver også den oplevelse, som borgeren mærker på baggrund af vores arbejde. Kerneopgaven lyder således:

- "Center for Handicap og Psykiatri styrker og udvikler"

I forlængelse af denne fælles, overordnede kerneopgave har hvert enkelt tilbud også deres egen beskrivelse af kerneopgaven, som er målrettet den specifikke målgruppe, som tilbuddet arbejder med.

Missionen

I forlængelse af visionen og kerneopgaven arbejder vi i Center for Handicap og Psykiatri ud fra følgende mission:

- "Vi vil, med et professionelt udgangspunkt, arbejde for at fremme den enkelte borgers mulighed for at leve et meningsfuldt og selvstændigt liv".

Missionen er en erklæring om vores eksistensberettigelse. Den fortæller om formålet med vores arbejde, og skaber dermed fælles mål og retning for organisationen, medarbejdere og ledelse. Sammen med vores værdier påvirker missionen, hvordan vi hver især handler og agerer i forskellige situationer.

Uden at diktere hvad vi skal gøre, bidrager mission og værdier til at forklare, hvorfor vi handler, som vi gør. Det er også missionen og værdierne, vi måler forskellige handlingsalternativer op imod, når vi skal vælge, hvordan vi vil handle.



De 4 værdier

De 4 værdier, som vi arbejder ud fra i Handicapafdelingen, er:

- **Indsats med effekt**
- **Ligeværd**
- **Synergiskabelse**
- **Ordentlighed**

Indsats med effekt

Med indsats med effekt mener vi, at vi vil fokusere på, at vores indsats gør en forskel for den enkelte borger. Effekten vil variere fra borger til borger, men det er afgørende, at vores indsats medvirker til at opnå de mål, der er opstillet i samarbejde med den enkelte. Vi vil derfor måles på, og følge op på, at vores indsats rent faktisk virker, og at den har effekt for den enkelte.

Ligeværd

Ligeværd handler for os om, at vi går ligeværdigt ind i alle relationer. Det betyder, at vi er bevidste om den rolle, vi selv indtager i relationen, og på at alle involverede oplever relationen som ligeværdig. Ligeværd er en værdi både i vores relationer til borgere, pårørende og samarbejdspartnere fra eksempelvis andre centre.

Synergiskabelse

Synergiskabelse betyder, at vi tror på, at vi opnår de bedste resultater, når vi samarbejder med andre. Vi tror på, at relationen med andre betyder, at vi opnår mere, end vi kunne på egen hånd. Relationen er væsentlig, uanset om der er tale om et andet center, en borger, pårørende, frivillige eller noget helt femte. Vi tror på, at vi, gennem samarbejde med andre, kan få 2 og 2 til at give 5.

Ordentlighed

Ligesom de øvrige værdier gælder ordentlighed i alle sammenhænge. For os handler ordentlighed om, at vi er respektfulde og rummer forskelligheder. Alle medarbejdere og ledere bør søge inspiration i vision, mission og værdier.

Lad også visionen, missionen og værdierne støtte dig, når du er i tvivl om, hvordan du skal handle, og hvilken beslutning der er den rette at træffe.

Professionalisme

Et vigtigt overordnet begreb for Center for Handicap og Psykiatri er professionalisme. Når vi vælger begrebet professionalisme frem for faglighed, er det fordi professionalisme dækker bredere og dybere end faglighed.

Vi vil undervejs i beskrivelsen af Handicapafdelingens arbejdsgrundlag anvende betegnelsen "medarbejder". Vi kunne også have valgt at bruge betegnelsen "den professionelle medarbejder" eller "den professionelle" for at betone, at vi lægger stor vægt på professionalisme. Vi er imidlertid af den holdning, at betegnelsen "medarbejder" allerede indikerer, at der er tale om en professionel rolleudøvelse frem for en personlig eller privat tilgang til måden, man udfører sit arbejde på.

Som medarbejder er man netop ansat til at udføre en given opgave, der skal udføres inden for de rammer, der gælder for det enkelte tilbud. Den enkelte medarbejders private og personlige holdninger og normer må derfor aldrig være styrende for medarbejderens ageren og beslutninger.

Alle handlinger, beslutninger mv., der træffes eller udføres i Handicapafdelingens regi, skal foretages på et professionelt og fagligt grundlag inden for de rammer, der er opstillet for det enkelte tilbud.

Handicapafdelingens pædagogiske referenceramme

Handicapafdelingens pædagogiske referenceramme beskriver, hvordan vores tilgang til borgerne skal være, og hvilket fundament og menneskesyn, denne tilgang baserer sig på.

Referencerammen udgør vores faglige udgangspunkt, uanset hvilken funktionsnedsættelse borgeren har, uanset hvilken monofaglig baggrund medarbejderen besidder, og uanset hvilket tilbud i Handicapafdelingen man er en del af. Den pædagogiske referenceramme er dermed endnu en vigtig del af Handicapafdelingens arbejdsgrundlag, som vi alle skal arbejde inden for.



Serviceoven er det rammesættende og lovgivningsmæssige udgangspunkt

Vores pædagogiske referenceramme tager naturligvis afsæt i Servicelovens bestemmelser og det danske samfunds formaliserede holdning til, hvordan vi definerer udviklingsbetingelserne for mennesker med særlige behov. Servicelovens terminologi er funderet i et humanistisk menneskesyn, der lægger vægt på mestring, selvværd, selvstændighed, selvbestemmelse og ansvarlighed.

Serviceovens bestemmelser tager afsæt i en resourceorienteret tilgang, hvor mennesket betragtes som kompetent, og hvor alle – uanset livsposition og udviklingsniveau – har potentiale til at være medskaber i eget liv. Dette sker i et socialt samspil med andre, og på en sådan måde, at livet for den enkelte opleves meningsfyldt og udviklende.

Det er derfor Handicapafdelingens opgave at tilbyde borgeren handlemuligheder, der tager afsæt i den enkelte borgers behov, ønsker og udviklingsmuligheder, hvilket i høj grad svarer til indholdet i vores visions tre grundlæggende antagelser:

- Det er borgerens liv. Derfor ved borgeren bedst, hvad der er brug for.
- Borgeren er "herre i eget hus" og liv. Vi motiverer og bakker op.
- Vi forventer og tror, at borgeren helst vil klare mest muligt selv.

Inklusionsparadigmet er det pædagogiske udgangspunkt

Inklusionsparadigmet beskriver et paradigme, hvor inklusion er svaret på alle ekskluderende mekanismer. Inklusionsparadigmet er således det pædagog-faglige grundlag for vores arbejde med borgeren.

Social inklusion er en pædagogisk proces, der sigter mod at udvikle borgerens forudsætninger for social deltagelse i fællesskaber. Frem for afskærmning og eksklusion, bruger vi vores ressourcer på at skabe og vedligeholde sociale relationer.

Vi yder således borgeren hjælp til at være i sociale relationer, for at de herigennem kan udvikle sig og blive bedre til at være en del af det sociale fællesskab.

Med inklusion som mål betragter vi borgeren som et menneske med de samme grundlæggende behov som alle andre mennesker.

Vi ser kvaliteten af kontakt, samspil og samhørighed med andre som væsentlige faktorer for borgerens udvikling og livskvalitet. Derfor ligger vi vægt på at understøtte og udvikle relationer mellem borgeren og dennes pårørende.

Vi bygger ligeledes bro mellem borgere og lokal-samfund, og inddrager frivillige kræfter til at skabe venskabelige relationer, og til at skabe rammer om forskellige sociale sammenkomster, fritidsaktiviteter mv. som borgerne kan deltage i.

Medarbejderens intervention skal ske i forhold til det sociale miljø og i mindre grad i forhold til den enkelte borger.

Inkluderende pædagogik omfatter:

- En grundig analyse af strukturer, organisering og praksis, så vi løbende sikrer, at disse ikke bidrager til eksklusion af borgerne
- Opbygning af optimale udviklings- og læringsmiljøer, som borgerne kan deltage i
- Anerkendende tilgange, hvor der ikke findes én sandhed, men hvor den enkelte borgers version af sandheden bliver "inkluderet"
- Systemisk tænkning, hvor hele borgerens netværk (og ikke kun de mest betydningsfulde relationer) tænkes ind i vores pædagogiske arbejde med borgeren

At arbejde med inklusion handler således om at inkludere, indtænke og inddrage det funktionshæmmede menneske frem for at ekskludere, opdrage og tilpasse det. Inklusion handler ligeledes om, at alle skal have en rolle og derigennem have oplevelsen af at føle sig betydningsfuld og kompetent.



5 centrale begreber i medarbejderens tilgang til borgeren

I det følgende beskrives fem centrale, pædagogiske begreber i vores pædagogiske referenceramme. Disse danner tilsammen fundamentet for medarbejderens tilgang til og samarbejde med borgeren, og er i øvrigt en forudsætning for inklusion.

De 5 begreber

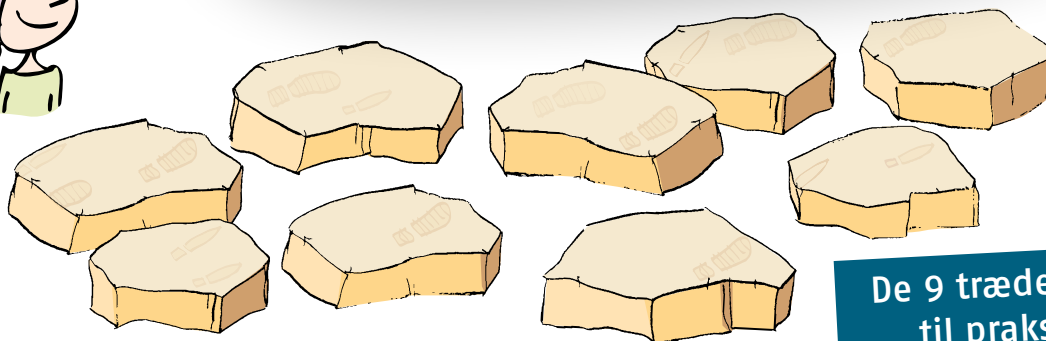
Indsats med effekt

Ligeværd

Pædagogisk
referenceramme

Synergiskabelse

Ordentlighed



De 9 trædesten
til praksis

Anerkendelse

I vores tilgang til borgeren er anerkendelse et helt centralt begreb, idet vi i alle henseender tager udgangspunkt i en anerkendende tilgang i mødet og samværet med borgeren.

Medarbejderen skal i kraft af relationen tage ansvar for at anerkende, bekræfte og respektere borgeren ud fra borgerens præmisser. Når medarbejderen anerkender, betyder det, at vedkommende er bevidst om, at der kan være en anden og ligeså gyldig version (erkendelse) af "verden" eller virkeligheden, som den medarbejderen kender til, eller har som præference.

Det er altid borgerens erkendelse af verden, – og ikke medarbejderens holdninger, værdier og livssyn – der ligger til grund for relationen.

Det betyder, at den pædagogiske indsats handler om at give den enkelte borger plads og forudsætninger for at skabe sine egne holdninger og meninger. Derfor:

- Respekterer vi borgerens oplevelse som hans/hendes sandhed
- Anerkender vi borgerens handlinger som det bedste valg, vedkommende kan træffe i situationen
- Laver vi positive omfortolkninger med udgangspunkt i den opfattelse, at sproget er med til at skabe virkelighedsopfattelsen, og medvirker dermed til at skabe nye positive fortællinger om borgeren

Selvbestemmelse

Selvbestemmelse er et andet centralt begreb i vores tilgang til borgeren, idet vi ønsker at sætte den enkelte borgers selvbestemmelse og livskvalitet i centrum. Selvbestemmelsesretten er lovbestemt og ukrænkelig. Derfor skal borgeren gives mulighed for at leve efter egne ønsker, mål og værdier, så længe det ikke medfører forringet livskvalitet for andre.

Vi udviser respekt og anerkendelse for borgers autonomi og selvbestemmelse ved at møde borgeren i hans/hendes individualitet og særlige konstitution.

Medarbejderens møde med borgeren skal altid tage udgangspunkt i borgerens forståelse og opfattelse af verdenen.

Med ordet "møde" menes ikke blot, at medarbejderen skal lytte eller forsøge at forstå, men at medarbejderen aktivt undersøger borgerens bagvedliggende logik, moral og værdier ved at gå på anerkendende opdagelse i borgerens univers.

Medarbejderen skal møde borgeren i dennes udspil, og skal tage borgernes ønsker alvorligt samt støtte borgerne i at reflektere over valgmuligheder. Vi betragter selvbestemmelse som vejen til at skabe livskvalitet for den enkelte borger. Derfor:

- Sikrer vi borgerens ret til at kommunikere – uanset borgerens sproglige udvikling
- Rummer og respekterer vi borgerens perspektiver, holdninger og meninger
- Værner vi om borgerens integritet og retten til individualitet
- Er vi opmærksomme på medarbejderens definitionsmagt og på, at relationen mellem borgeren og medarbejderen er asymmetrisk

Fællesskab

I vores tilgang til borgeren er fællesskab et tredje centralt begreb, der sikrer, at vi arbejder ud fra en helhedsorienteret forståelse. Med begrebet fællesskab er det afgørende at se den enkelte borger som et menneske i sin egen unikke livssituation og ikke som et menneske med en diagnose, fejl eller mangler.

Fællesskab betyder, at den enkelte borger oplever "vi-hed" og samhørighed med udgangspunkt i den enkeltes behov og ressourcer. Derfor:

- Er vi samhørighedsskabende i relation til borgerne
- Skaber vi betingelser, der fremmer samarbejdet mellem alle de instanser, der indgår i borgerens tilværelse
- Sætter vi fokus på fælles holdninger og forståelser af den pædagogiske indsats
- Tager vi udgangspunkt i den enkelte borger ud fra hans eller hendes subjektive standpunkt, og de deltagerpræmisser, som vedkommende har for at deltage i fællesskabet
- Forstår vi vigtigheden af, at den måde vi ser, beskriver og forstår borgeren, er med til at skabe vores relationer, forventninger samt handlinger og derigennem mulighederne for inklusion

Selvværd

I vores tilgang til borgeren er selvværd et fjerde væsentligt begreb, der refererer til vores oplevelse af hvem vi er, og hvordan vi forholder os til og hviler i os selv. Selvværdet handler dermed om borgerens egen vurdering af, hvilken værdi og omdømme, vedkommende har.

Selvværdsfølelsen udvikles gennem anerkendende og positiv kontakt, hvor vi lærer, at vi er gode nok, præcis som vi er. Selvværdsfølelse handler også om viljen og evnen til at fokusere på de positive erfaringer.

Selvværdsfølelsen udvikles gennem anerkendende og positiv kontakt, hvor vi lærer, at vi er gode nok, præcis som vi er. Selvværdsfølelse handler også om viljen og evnen til at fokusere på de positive erfaringer.

Vi lægger vægt på at styrke såvel borgerens selvværd som selvtillid. Derfor:

- Følger medarbejderen borgerens initiativ og bekræfter dette initiativ positivt
- Sætter medarbejderen ord på initiativet
- Arbejder vi med turtagning
- Udviser medarbejderen positiv ledelse
- Undlader medarbejderen at kritisere eller overtage borgerens opgaver for at gøre dem færdige eller for at gøre dem pænere
- Stiller medarbejderen krav, som er tilpasset den enkelte borgers udviklingsniveau
- Undlader medarbejderen at tale nedsættende om borgeren

Mestring

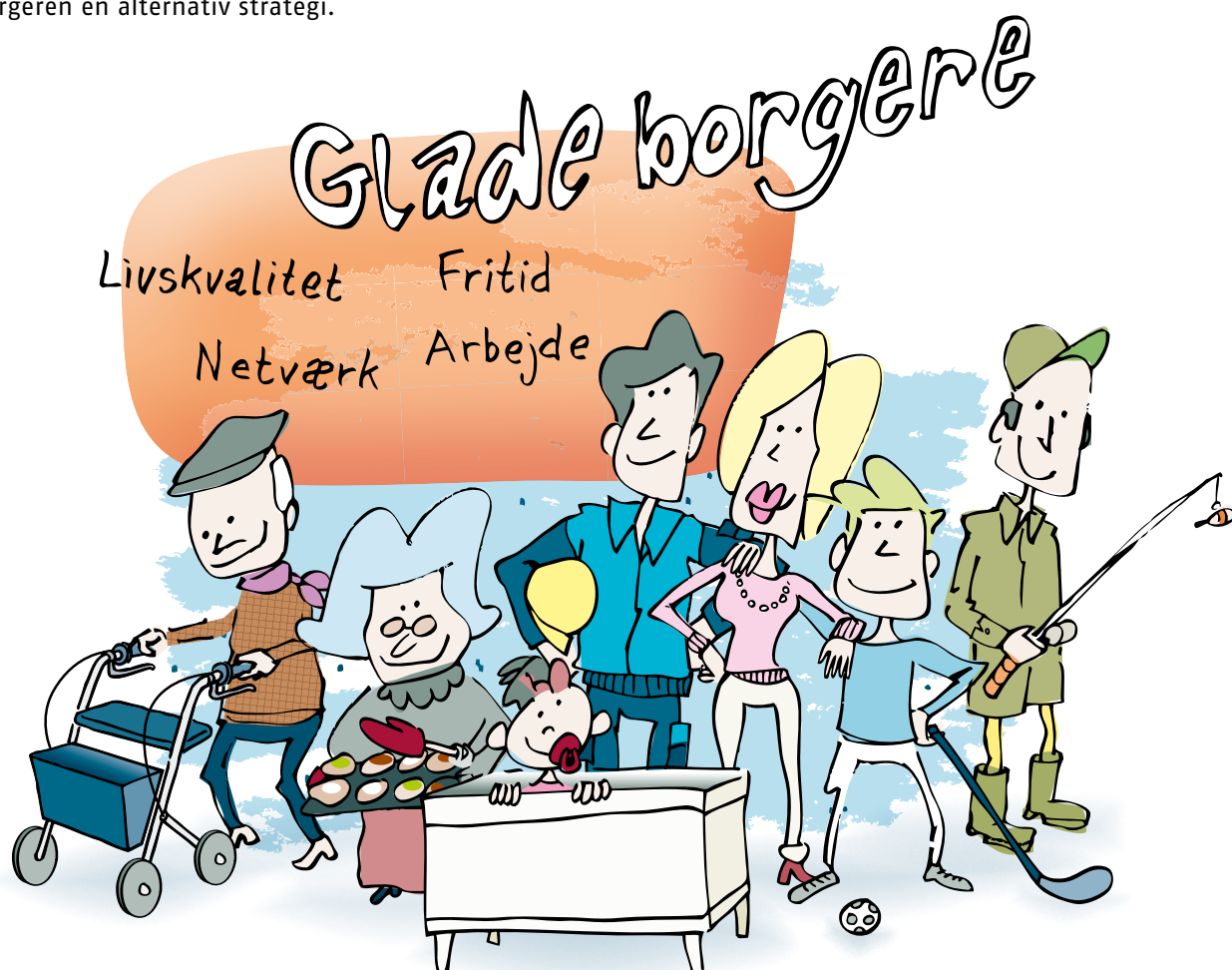
Det femte væsentlige begreb, som vi arbejder efter, er begrebet mestring. At arbejde med mestring er et udtryk for, at vi respekterer borgerens egne mestringsstrategier. Ofte vil vi se, at borgeren "gør modstand" over for medarbejderens intervention. Dette kan skyldes, at borgeren forsøger at fastholde sin egen mestringsstrategi.

Den enkeltes mestringsstrategi giver altid mening for den, der udfører den. Forsøger medarbejderen at forhindre borgeren i at anvende sin mestringsstrategi, presses borgeren ud i en overlevelsesstrategi, som ofte er mere uhensigtsmæssig og meget mere dramatisk end mestringsstrategien.

Hvis borgeren udviser uhensigtsmæssige mestringsstrategier, er det medarbejderens opgave at tilbyde/ vise borgeren en alternativ strategi.

For at medarbejderne bedst muligt kan omsætte den pædagogiske referenceramme til praksis har vi udarbejdet 9 holdnings- og handlingsanvisende trædesten. De 9 trædesten er beskrevet i et særskilt materiale, der gør os i stand til at omsætte Handicapafdelingens arbejdsgrundlag til handlinger og beslutninger i praksis.

Et yderligere supplement til Handicapafdelingens arbejdsgrundlag er materialet "Teoretisk inspiration", der beskriver det teoretiske grundlag, som den pædagogiske referenceramme og inklusionsparadigmet har sit udspring i.



Professionalisme i Handicapafdelingen

Det er et krav, at enhver medarbejder i Handicapafdelingen agerer professionelt. Professionalisme indebærer, at vores faglige arbejde er sat i rammer, og udføres i overensstemmelse hermed. Rammerne udgøres fx af:

- Servicelovens bestemmelser
- Lov om magtanvendelse
- Arbejdsmiljøloven
- Politiske og ledelsesmæssige beslutninger og prioriteringer
- Det enkelte tilbuds økonomiske rammer
- Frederikshavn Kommunes personalepolitikker og lokale retningslinjer
- Handicapafdelingens arbejdsgrundlag (bestående af vision, kerneopgave, mission, værdier, pædagogiske referenceramme mv.)

Disse overordnede rammer går altid forud for den enkelte medarbejders personlige/private normer og holdninger og dirigerer dermed medarbejderens adfærd og beslutninger.

Det er ikke alle de overordnede rammer, der er præsenteret her. Flere af dem kan dog bl.a. findes på Samarbejdsportalen, eller ved at rette henvendelse til din leder.

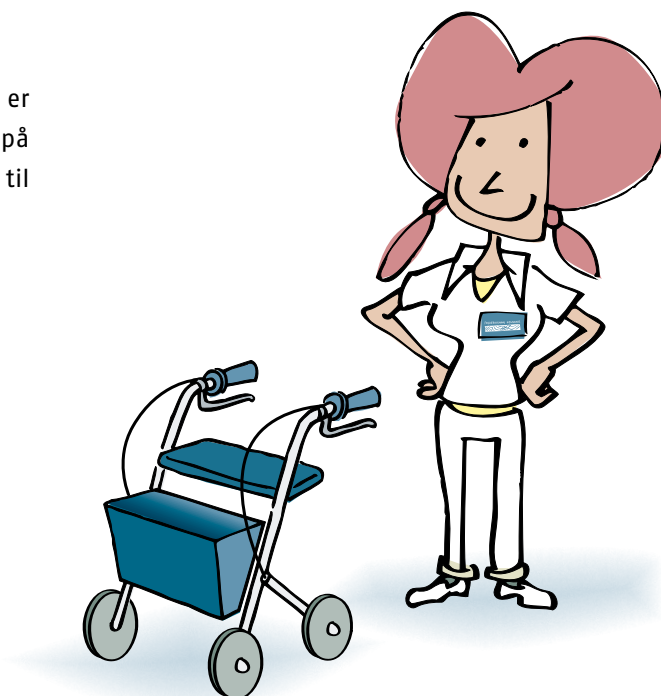
Den professionelle medarbejders rolle

I det følgende sammenfatter vi, hvilke krav vi stiller til medarbejderen som professionel omsorgsudøver, der efterlever Handicapafdelingens arbejdsgrundlag.

Anerkendelse og ligeværdighed

Medarbejderen er ansvarlig for, at relationen til borgeren bygger på anerkendelse, og skal samtidig være opmærksom på, at parterne i relationen ikke er ligestillede, men ligeværdige.

Anerkendelse skal altså forstås sådan, at borgeren kan have en anden version af virkeligheden, end den medarbejderen har – Borgerens version af virkeligheden er vel at mærke lige så gyldig som medarbejderens, og først når medarbejderen agerer ud fra dette, er der tale om ligeværdighed. Derfor skal medarbejderen udvise en skærpet opmærksomhed og hensyntagen i spillet med borgeren, hvilket altid må foregå på borgerens præmisser.



Tillid og selvhjulpenhed

En anerkendende tilgang fungerer som en katalysator for et bekræftende følelsesmæssigt miljø med større håb, omsorg og glæde. Den anerkendende tilgang fremkalder energifyldte og tillidsfulde handlinger, og skaber dermed et godt fundament for at støtte borgeren til at blive så selvhjulpne som muligt, og gennem anerkendelse styrker og udvikler vi borgeren. Dynamikken i den positive forestilling er dermed et vigtigt element i pædagogisk intervention.

Sprog, kommunikation og ordentlighed

Medarbejderen skal være opmærksom på, at sproget og kommunikationen spiller en afgørende rolle; det sprog vi anvender, skaber den virkelighed, vi indgår i. Derfor er ordentlighed en central værdi i alle kommunikative handlinger. Taler vi længe nok om et fænomen (problemhistorier, personlighedstræk og lign.) begynder de at eksistere. Det sproget benævner, bliver dermed til det, vi kan se. Medarbejderen skal derfor være bevidst om, at de spørgsmål, der stilles, og det, der fokuseres på, er med til at sætte rammerne for borgerens udviklingsmuligheder.

Empati og indlevelsessevne

Medarbejderen skal arbejde ud fra en empatisk tilgang, der tager afsæt i evnen til at registrere og forstå følelser hos andre. Med dette afsæt skal medarbejderen fagligt fortolke de mentale tilstande, der ligger bag borgerens følelser, og respondere professionelt i den enkelte situation.

I en kompleks pædagogisk praksis, hvor mennesker med tilsyneladende uforståelig adfærd udfordrer medarbejderens følelsesregister, kan empatien og relationen sættes under pres. For at kunne agere professionelt i relationen med borgeren, er det derfor vigtigt, at medarbejderen også har forståelse for, og reflekterer over, egne handle- og tankemønstre.

Ansvarlighed og positivt lederskab

Medarbejderen skal "magte" uden at anvende magt. Det betyder, at medarbejderen skal tage ansvar og lederskab for den pædagogiske proces og forvalte sin magt, så det sikres, at borgeren ikke bringes i en afmagtsposition. Medarbejderen skal via anerkendelse fokusere på at styrke borgerens selvværd, mestrings- evne og selvhjulpenhed.

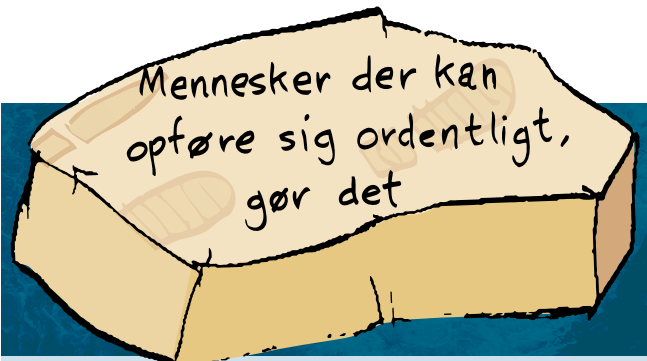
Perspektivering og vurderinger af indsatser og effekt

Medarbejderen skal have modet og viljen til at stille sig kritisk over for sig selv og stille spørgsmål til de "sandheder", holdninger og fordomme, der er med til at fastholde bestemte uhensigtsmæssige situationer, roller eller relationer. Med det afsæt kan medarbejderen løbende vurdere, om de faglige indsatser har den rette effekt for borgeren. Og når behovet er der, skal medarbejderen igangsætte nye relevante indsatser og initiativer, der i højere grad bidrager til at gøre borgerne mere selvhjulpne og inkluderede ud fra de mål, som borgeren selv har været med til at fastsætte.

De 9 trædesten - oversigt

Trædestenene består af 9 sæt holdnings- og handlingsanvisninger, der skal bringe os fra de gode hensigter til handling med effekt og værdi for borgerne. Læs mere om trædestenene i hæftet, Holdnings- og handlingsanvisende trædesten.

Trædestenene skal kort og godt bringe den pædagogiske referenceramme "ind under huden" på os.



Mennesker der kan opføre sig ordentligt, gør det

- Alle gør det bedste, de kan i situationen
- At mærke anerkendelse fremmer hensigtsmæssig adfærd



Alle handlinger er udtryk for noget

- Det en borger gør, giver altid god mening for den, der gør det
- Det er problemet, der er problemet. Det er ikke mennesket.




Slip kontrollen

- Skab ligeværdighed i den asymmetriske relation
- Skab følgeskab i stedet for modstand




Du skal forstå det, den anden forstår

- Du skal acceptere og respektere den andens virkelighed
- Relation før metode




Vi ser mennesket
før diagnosen

- Det handler ikke om at gøre tingene rigtigt, det handler om at gøre de rigtige ting
- Vi arbejder ud fra borgerens normer, behov og præferencer



Den, der tager
ansvar, kan påvirke

- Tag ansvar uden at tage magten
- Udnyt effekten af spejlneuroner



Dem,
der kan selv,
skal selv

- Vi vækker borgerens motivation og drive
- Vi støtter borgerens læringsstile og potentialer



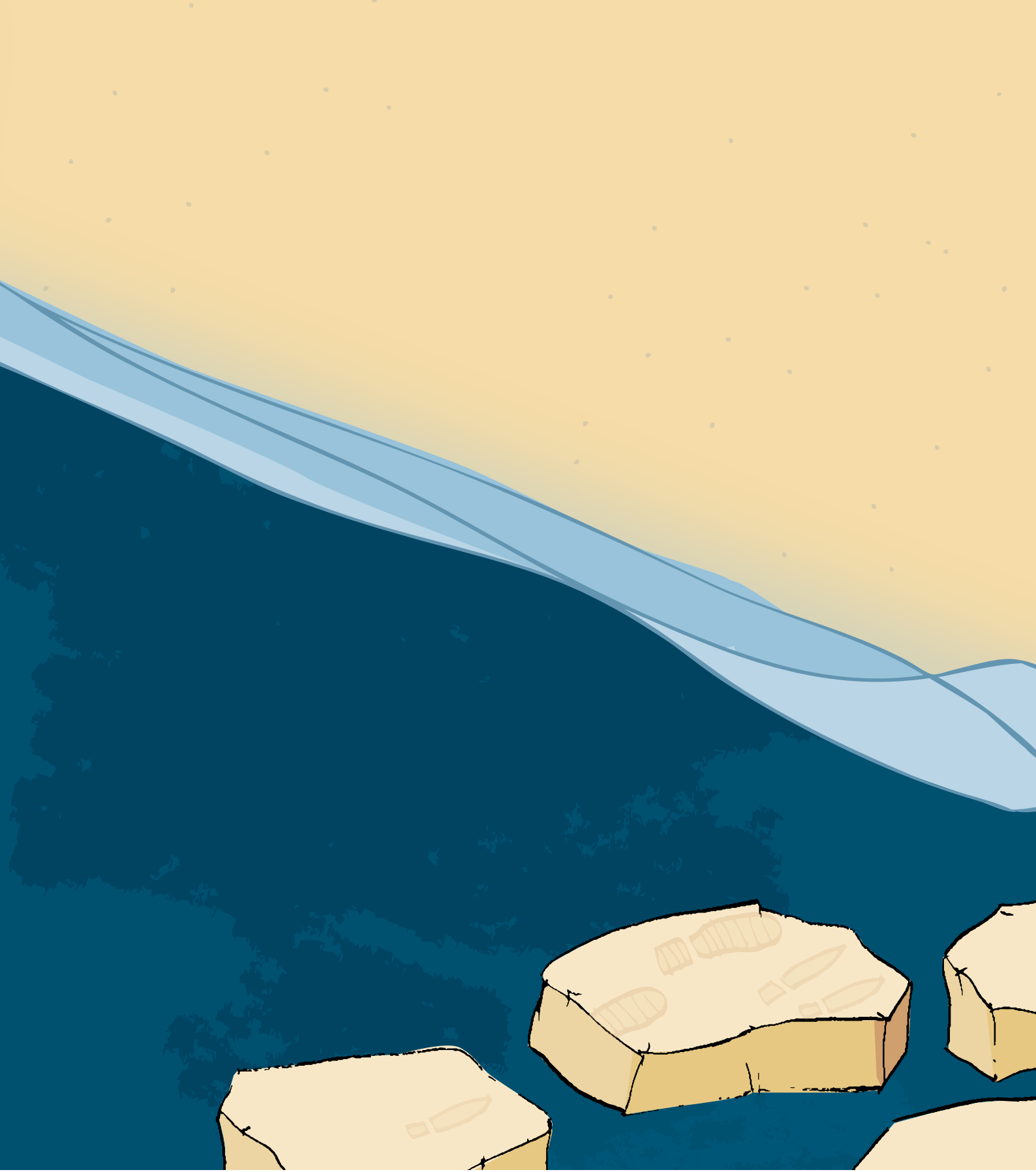
Sproget skaber
den virkelighed,
vi er en del af

- Vi italesætter det, vi vil se mere af
- Vi styrker positive og motiverende forestillinger



Vi arbejder
inkluderende

- Vi skaber mulighed for at deltage i sociale fællesskaber
- Alle skal have en meningsfuld rolle



FREDERIKSHAVN KOMMUNE



Frederikshavn kommune
Rådhus Allé 100
9900 Frederikshavn
Tel.: +45 98 45 50 00
post@frederikshavn.dk
www.frederikshavn.dk