





Vi er ikke selvstændige kugler i et boblebad

Den tværprofessionelle ledergruppe på blindeinstitutionen Bredegaard sikrer kvalitet i behandlingen af brugerne og arbejdsglæde hos medarbejderne.

De sidder syv om bordet: en HK'er, fire pædagoger, en arkitekt og en kok. Tilsammen udgør de ledergruppen på Blindeceter Bredegaard – et bo- og dagtilbud til udviklingshæmmede blinde og svagtsende voksne i Fredensborg, nord for København.

Gruppens fornemste opgaver er at holde Bredegaard på en fælles kurs, så alle uanset afdeling og faglig baggrund arbejder i samme retning, siger den pædagoguddannede forstander Mai-Britt Böhm.

– Vores borgere skal have den bedst mulige behandling, som samtidig lever op til de krav, kommunen stiller. Det er vores kerneydelse.

Og det er Mai-Britt Böhms opgave at sikre, at alle forstår den mission.

– Hver enkelt skal kunne forklare medarbejderne i deres afdeling, hvorfor vi gør, som vi gør. Det har vi arbejdet meget med i ledergruppen. Tidligere var den et forum for information og sagsbehandling, alle trak lidt i hver sin retning. I dag arbejder vi strategisk med ledelsesfaglige problemstillinger og giver hinanden sparring.

Bæver ikke over ansvaret

Lederen af køkkenet, Camilla Jølver, har siddet i ledergruppen længere end sin forstander, og hun glæder sig over, at hun kan tale ledelse i ledergruppen – og fag i køkkenet med sine medarbejdere.

– I ledergruppen er vi ikke kok, arkitekt, pædagog osv. Vi er en gruppe, som i fællesskab skal få Bredegaard med ind i fremtiden ved at tale om, hvordan vi gør det bedst muligt.

Men det har krævet kurser i ledelse, både alene og sammen med ledergruppen, at spore sig 100 pct. ind på den strategiske og kommunikative ledelsestankengang, erkender hun.

– Det er ikke noget, som ligger i min uddannelse, så

jeg oversætter nogle af tingene til et sprog, som er mere Camilla-kokke-agtigt. Men det falder mig ikke svært. Jeg synes også, at rollen klæder mig – jeg trives i ledertøjet og med lederværktøjerne. Jeg bærer heller ikke over ansvaret, netop fordi jeg ikke føler mig alene.

– Har jeg en personalemæssig udfordring, kan jeg tage den med i ledergruppen, hvor vi mødes om ledelsesmæssige spørgsmål – ikke om fag-faglige. Og for mig at se er det en styrke, at vi kommer med så forskellige baggrunde. Gudskelov får jeg også input fra de andre til mit lederarbejde. Ellers var der jo ingen grund til, at jeg sad der. Jeg har stadig den køkkenfaglige ledelse, og det har jeg det fint med.

God sammenhængskraft

For Mai-Britt Böhm er det tværprofessionelle ledersamarbejde ikke et valg ...

– Det er en nødvendighed, hvis vi vil sikre, at institutionen lever op til de krav, omverdenen stiller. Jeg forstår ikke de steder, hvor køkkenorganisationen ikke sidder med. Verden er ikke skruet sådan sammen længere, at man kan køre med næsen i egen plovfure. Hvis en borger flytter herfra, ryger der 700.000 kr. ud af kassen. Det går med det samme ud over antallet af medarbejdere og over maden. På den måde er vi forbundne kar.

Camilla Jølver er enig.

– Det giver mig en større forståelse for sammenhængskraften, at vi er én institution, én arbejdsplads. Og at vi er afhængige af hinanden. Vi er ikke selvstændige kugler i et boblebad. Det giver arbejdsglæde, og jeg tror simpelthen, det kan smages i frikadellerne.

(4)