

SAMMEN KAN VI ...



– skabe
meningsfulde liv
i fællesskaber
med andre!

INDHOLDS- FORTEGNELSE



1. Indledning.....	3
BoVejles kulturgrundlag.....	4
2. Tilgang – praktisk etik og ”organisatorisk medlemskab”.....	5
Praktisk etik.....	6
Organisatorisk medlemskab.....	11
3. Kerneopgaven ved BoVejle.....	13
Kerneopgavens etiske ambitioner.....	15
Rammen for kerneopgaven.....	17
De faglige tilgange og metoder som forudsætning for at udføre kerneopgaven.....	18
4. Det professionelle arbejdsfællesskab.....	19
Værdier for det professionelle arbejdsfællesskab.....	20
Vigtige fokusområder.....	22
Den gode rekruttering og opstart – og et arbejdsliv med mening.....	22
5. Implementering – brugen i hverdagen.....	25
6. Vejle med vilje.....	27
Vi kan kun indfri vores ambitioner ved at arbejde sammen.....	29
Vejle med Vilje og BoVejles kulturgrundlag.....	29

INDLEDNING



BOVEJLES KULTURGRUNDLAG



Kulturen i organisationen er afgørende for både opgaveløsning, samarbejde og arbejdsmiljø. BoVejles kulturgrundlag rummer to hovedelementer, som i samspil skal forme vores fælles professionelle kultur: Forståelsen af kerneopgaven og værdierne for det professionelle arbejdsfællesskab.

Kulturgrundlaget er udarbejdet i en proces hen over foråret 2025 med medarbejdere fra alle afdelinger samt lederteamet. I processen har praktisk etik fungeret som en bærende tilgang til både at lave fælles analyser og til at formulere indholdet. Der er en kort præsentation af praktisk etik som tilgang, da den

dybere forståelse af kulturgrundlaget forudsætter et kendskab til denne.

Det sidste afsnit om kulturgrundlaget omhandler implementeringen i hverdagen, hvor der især lægges vægt på grundlagets praktiske relevans ved håndteringen af dilemmaer. Her præsenteres kort en metode til dilemmahåndtering, som kan sikre, at både kerneopgaven og værdierne for det professionelle arbejdsfællesskab får en konkret betydning og bliver omsat til praksis i hverdagen.



TILGANG

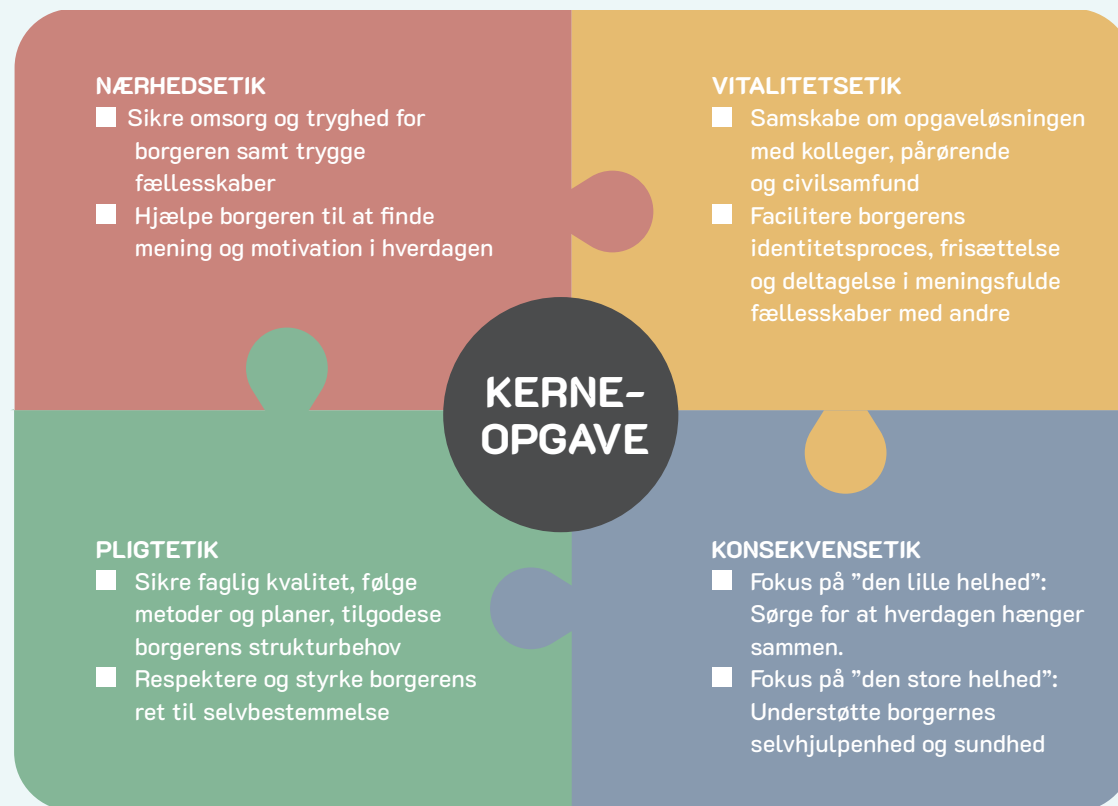


Praktisk etik og "organisatorisk medlemskab"

Praktisk etik giver os et fælles sprog og fælles redskaber til at gøre vores holdninger og værdier tydelige som professionelle. Herved bliver de etiske teorier brugbare i praksis og kan understøtte samarbejdet i hverdagen. Det konkrete redskab vi anvender kaldes for "balancemodellen". Det er en model, som rummer 4 forskellige etiske perspektiver, der både kan bruges til at forstå og styrke vores kultur i mødet med borgerne, vores forståelse af kerneopgaven og vores samarbejdskultur.

BALANCEMODELLEN

- målrettet kulturen i mødet med borgeren



”Balancemodellen målrettet kulturen i mødet med borgerne” viser først og fremmest at den professionelle opgaveløsning foregår i et etisk krydsfelt, hvor de fire etiske perspektiver trækker i hver sin retning. Kerneopgaven er placeret i centrum for at præcisere, at den er målet uanset perspektiv, og for at understrege at i samarbejdet om kerneopgaven kræves en god balance mellem de fire perspektiver.

■ Pligtetik

Pligtetikken kan på den ene side argumentere for at vores arbejde bør være styret af vores faglige vurderinger og metoder, samt at dilemmafyldte situationer i samarbejdet med borgerne ofte kan løses ved at sikre den rette struktur for borgeren.

På den anden side kan pligtetikken også argumentere for at vi først og fremmest skal sikre borgerens rettigheder – ikke mindst retten til selvbestemmelse. Vi kan guide og støtte, men vi kan ikke presse vores eller andres vurderinger ned over borgeren.

■ Nærhedsetik

Nærhedsetikken kan på den ene side argumentere for at vores arbejde grundlæggende handler om sikre omsorg

og tryghed for borgerne: At det især er vigtigt at forsøge at undgå der opstår sårbare situationer i hverdagen samt sikre trygge fællesskaber for borgerne. På den anden side kan nærhedsetikken også argumentere for, at det vigtigste fokus bør være den enkelte borgers indre motivation og egen oplevelse af mening. Vi skal bruge vores fagligheder til at være nysgerrige på og forsøge at forstå, hvad der motiverer den enkelte og hvad der ligger bag adfærd og udtryk. Og vi skal guide og støtte borgeren til at leve sit liv på en måde, som giver mening for den enkelte.

■ Konsekvensetik

Konsekvensetikken kan på den ene side argumentere for at det vigtigste hensyn i hverdagen må være ”den lille helhed”: At hverdagen hænger sammen, at vi samlet set får løst opgaverne bedst muligt, og at vi har fokus på alle borgerne i afdelingen.

På den anden side kan konsekvensetikken også argumentere for at vores arbejde først og fremmest bør fokusere på ”den store helhed”: Borgernes selvhjulpnehed og mestring i hverdagen samt borgernes fysiske, mentale og sociale sundhed. Et fokus på at fremme borgerens selvhjulpnehed handler for konse-

kvensetikken i sidste ende om samfundssind: For at velfærdssamfundet kan fungere økonomisk og praktisk, er det nødvendigt at alle borgere i samfundet er mest muligt selvhjulpne i eget liv.

■ Vitalitetsetik

Vitalitetsetikken kan på den ene side argumentere for at samskabelse er nøglen til at lykkes i samarbejdet om kerneopgaven. Dvs. at opgaver defineres, forstås og løses i fællesskab med alle relevante parter omkring borgeren – og naturligvis borgeren selv – fordi samskabelse åbner op for nye idéer, nye ressourcer og nyt engagement. ”Samskabelse” dækker over noget andet og mere end ”samarbejde”. Det betyder at borgeren involveres på en anderledes måde, hvor borgeren og øvrige interessenter i langt højere grad sammen definerer, hvad der skal samarbejdes om.

På den anden side kan vitalitetsetikken også argumentere for at kerneopgaven helt grundlæggende handler om at facilitere borgernes identitetsproces. Altså at de professionelle rolle er at guide og støtte borgerne i deres udvikling og oplevelse af, hvem de er, og hvem de ønsker at blive – særligt i fællesskaber med andre, som betyder noget for borgeren.



BALANCEMODELLEN

- målrettet samarbejdskulturen



"Balancemodellen målrettet samarbejdskulturen" viser, hvordan det kollegiale samarbejde også er spændt ud mellem forskellige etiske perspektiver. Kerneopgaven er også her placeret i centrum, for at markere at den er formålet med samarbejdet, samt for at understrege at en afbalanceret samarbejdskultur skal vurderes ud fra, om den understøtter kerneopgaven.



Pligtetik

■ Det gode samarbejde handler for pligtetikken om en grundlæggende troværdighed, som betyder at planer, procedurer og aftaler følges og overholdes. Det kan også handle om at sagligheden er i højsædet i dialoger og sparring, samt at det er de faglige løsninger og kvaliteten i opgaveløsningen, som samarbejdet primært drejer sig om. Endelig er pligtetikken også meget optaget af, at samarbejdet er præget af en høj grad af ansvarstagen, samt at kollegaerne med tiltro kan give hinanden ansvar.

■ Nærhedsetik

For nærhedsetikken er det gode samarbejde især et spørgsmål om at kollegaerne mødes med tillid og anerkendelse. Tilliden skal være bærende for relationerne og anerkendelsen skal sikre en åbenhed og nysgerrighed i samarbejdet. Tillid og anerkendelse opstår, når samarbejdet baserer sig på empati og omsorg, samt når kollegaerne er nærværende og medfølelse overfor hinanden. Et godt samarbejde vil for nærhedsetikken også være præget af en stor grad af rummelighed og plads

til forskellighed, så det personlige og i nogle tilfælde det private, også får mulighed for at komme til udtryk i samarbejdet.

■ Konsekvensetik

Godt samarbejde er for konsekvensetikken et spørgsmål om at løfte i flok, så der samlet set leveres de bedste resultater. Det gælder ikke mindst, når noget uforudset opstår, eller når organisationen skal fungere under nye rammer og vilkår. Her bliver den fælles omstillingsparathed helt afgørende. Grundlæggende handler samarbejdet for konsekvensetikken om at skabe resultater og sikre effektivitet. Ikke for den enkelte afdelings skyld, men for opgavens og den større helheds skyld. Godt samarbejde i en afdeling bør derfor altid være orienteret mod, hvordan afdelingen bidrager til den samlede organisations opgaver og resultater.

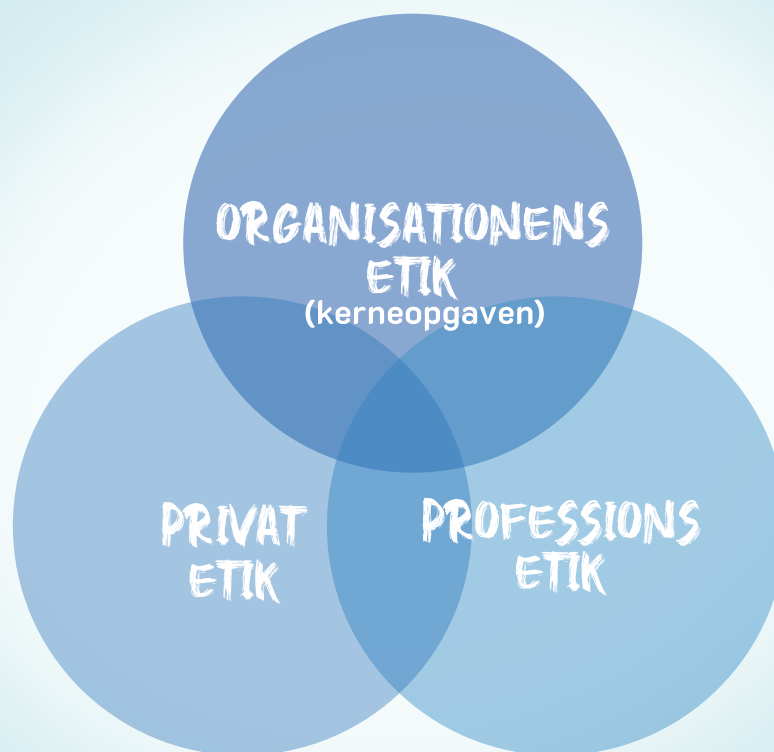
■ Vitalitetsetik

Vitalitetsetikken opfatter godt samarbejde som båret af fælles engagement og drevet af kreativitet og modet til at gå nye veje i opgaveløsningen. Det gode samarbejde

vil derfor være forbundet med en kultur, hvor der helt naturligt eksperimenteres med nye løsninger. Kilden til samarbejde i denne kultur er samskabelse, hvor opgaver defineres og løses i fællesskab af de forskellige faggrupper både lokalt og på tværs af afdelinger og centre. Den samskabende tilgang til samarbejde indebærer også at eksterne interessenter ofte involveres i opgaveløsningen og i nye projekter. Det kan f.eks. være pårørende, eksterne samarbejdspartnere eller civilsamfund.



DE TRE BOBLER

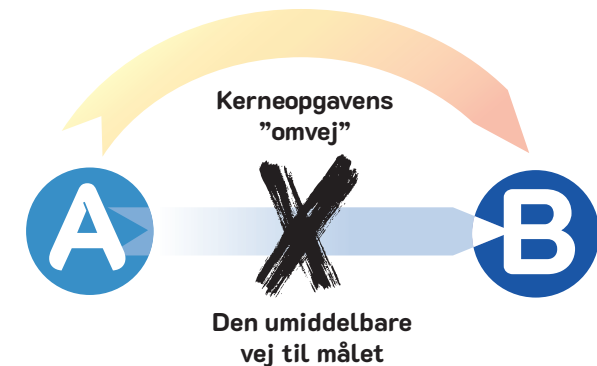


ORGANISATORISK MEDLEMSKAB

Begrebet "organisatorisk medlemskab" hjælper med at tydeliggøre, hvad der menes med kerneopgaven som "fælles professionelt ståsted". Grundlæggende handler begrebet om, hvad det vil sige at være professionel som ansat i en organisation. Det professionelle baserer sig ikke på en bestemt faglighed eller profession eller bestemte private eller personlige holdninger til arbejdet. Det professionelle baserer sig først og fremmest på at være tro mod det formål, som organisationen er sat i verden for: "Kerneopgaven". Det kan vises grafisk med "De tre bobler" der illustrerer, at man som ansat rummer tre forskellige etiske universer. "Den private etik", som er baseret på private og personlige holdninger. "Professionsetikken", som er formet af holdninger og værdier fra uddannelse og løbende faglig udvikling. "Organisationens etik" som indeholder det fælles fokus på og den fælles forståelse af kerneopgaven. Det er også her de holdninger og værdier, som derudover er gældende i organisationen, vil være placeret. Det kan f.eks. være personalepolitiske værdier.

I kulturgrundlaget er værdierne for det professionelle arbejdsfællesskab også en del af organisationens etik. De handler om det grundlæggende syn på samarbejde og godt kollegaskab i organisationen og skal altid kobles til kerneopgaven og mødet med borgerne, som jo er formålet med samarbejdet. Organisationens etik er den etik, der uanset faglighed, kan skabe et fælles ståsted i samarbejdet om opgaveløsningen.

I hverdagens praksis er det især håndteringen af dilemmaer, som gør det tydeligt, om beslutninger og handlinger baserer sig på organisationens etik. Hvis private eller professionsetiske holdninger dominerer, vil det ofte føre til uenighed i personalegrupperne og der vil opstå løsninger, som ikke er i tråd med kerneopgaven. Når dilemmaer håndteres med afsæt i organisationens etik og med fokus på kerneopgavens ambitioner, indebærer det beslutninger baseret på fælles faglig nysgerrighed samt en eksperimenterende tilgang med fokus på prøvehandling. Det kan illustreres med modellen, som viser den "omvej", der ofte skal findes i håndteringen af dilemmaer, når kerneopgaven fungerer som fælles ståsted.



Konkret vil "omvejen" typisk handle om at finde nye faglige løsninger i håndteringen af dilemmaer, som sikrer at det ikke blot bliver den hurtige og direkte vej til målet, der vælges. Det kan f.eks. være handlinger, som umiddelbart ser ud til at fjerne dilemmaet, men som ikke er i tråd med kerneopgavens borgersyn.

Balancemodellen og organisatorisk medlemskab udgør den tilgang, som forståelsen af både kerneopgaven og det professionelle arbejdsfællesskab baserer sig på. I de kommende afsnit bruges tilgangen til at præsentere og uddybe begge elementer i det fælles kulturgrundlag.



Noter:



KERNEOPGAVEN

ved BoVejle



Kerneopgaven er det grundlæggende formål i vores arbejde. Som professionelle skal vi have en fælles forståelse af, hvad kerneopgaven er, for at sikre at vi vil det samme med vores fagligheder. Kerneopgaven udgør dermed vores fælles professionelle ståsted i samarbejdet.

Kerneopgaven er samtidig en vigtig ramme ved håndtering af dilemmaer i hverdagen. Dagligt vil der opstå dilemmaer i samarbejdet med borgerne, hvor vi naturligt vil se forskelligt på både situationen og opgaven som professionel. Her bruges kerneopgaven som tydeligt fælles ståsted og sigtepunkt i drøftelsen af dilemmaerne, og den bliver derved også relevant og konkret i hverdagen.

På socialområdet er kerneopgaven langt hen ad vejen allerede defineret af de holdninger og værdier, der ligger i lovgivningen. Den afspejler samfundets udvikling og det syn, der i dag er gældende på velfærd og på det gode liv for borgerne. Kerneopgaven skal derfor i højere grad præciseres og ikke som sådan defineres. Her præsenteres BoVejles formulering af kerneopgaven, som er udarbejdet med afsæt i balancemodellen:

Farvekoderne viser hvilken etik, de forskellige sætninger især trækker på.

Kerneopgaven rummer ambitioner fra alle fire perspektiver, og derfor skal der være en god balance mellem disse.



KERNEOPGAVEN:

Vores kerneopgave udføres **sammen med borgeren og dem, der betyder noget for borgeren**. Den handler om det gode liv – et liv som den enkelte borger **selv definerer og skaber**:

Med mening og motivation

Vi hjælper borgeren med at leve det liv, som giver mening og er motiverende for den enkelte

Med frihed og fællesskaber

Vi støtter borgeren i at være og blive "den, jeg ønsker at være" i meningsfulde fællesskaber med andre

Med selvhjulpenhed og sundhed

Sammen med borgeren fokuserer vi på borgerens muligheder for at blive selvhjulpent, leve sundt og mestre mest muligt selv

Med selvbestemmelse og ansvar

Vi respekterer og styrker borgerens selvbestemmelse, så vi sikrer at den enkelte kan træffe egne valg

Alle felterne/etikkerne i balancemodellen "målrettet kulturen i mødet med borgerne" er beskrevet med to positioner/sætninger, hvor den første i hvert felt ikke er ambitioner/mål, som indgår i selve kerneopgaven. De kan derimod forstås som vigtige midler til at nå kerneopgavens ambitioner/mål.

Det indebærer f.eks. at omsorg og tryghed, som er den første position/sætning i nærhedsetikken eller høj faglighed og struktur, som er den første position/sætning i pligtetikken, ikke som sådan er ambitioner i kerneopgaven. De vil dog ofte fungere som vigtige midler for at sikre et etisk balanceret samarbejde om kerneopgaven

Udviklingen i samfundet og på det specialiserede socialområde betyder, at der i dag er et særligt vitalitets-etisk fokus på, hvordan borgerne kan støttes og hjælpes til at leve et frit og meningsfuldt liv sammen med andre, hvor de oplever at være noget for nogen og være en del af fællesskaber med andre ikke-professionelle. Udviklingen betyder også, at der i dag er et styrket fokus på de konsekvensetiske ambitioner i kerneopgaven. Både at borgernes selvhjulpenhed styrkes eller bevares, og at der er en helhedsorienteret forståelse af sundhed, hvor både fysisk, mental og social sundhed er i fokus.

Vitalitetsetikken og konsekvensetikken er fremhævet i selve formuleringen for at understrege betydningen af disse. Men kerneopgaven rummer stadig også den pligtetiske ambition om at styrke borgernes selvbestemmelse, og den nærhedsetiske ambition om at styrke den enkelte borgers oplevelse af mening og motivation. Disse ambitioner skal altid indgå i et balanceret fokus på at støtte borgernes identitetsproces (det vitalitetsetiske) og fremme borgernes selvhjulpenhed og sundhed (det konsekvensetiske).

KERNEOPGAVENS ETISKE AMBITIONER

"Med mening og motivation"

Kerneopgavens ambition om at borgeren oplever et liv med mening og motivation betyder, at det er borgerens indre motivation og indefra-perspektivet, som fagligt set skal sættes i fokus i samarbejdet med den enkelte borger. Det er en ambition om at den enkelte borger oplever at personalet forsøger at forstå, hvad borgeren finder mening i, håber på og drømmer om, samt at personalet guider og støtter borgeren til at opnå dette i et balanceret samspil mellem muligheder og det omgivende samfund.

Den nærhedsetiske ambition i kerneopgaven handler om den enkelte borgers egen personlige oplevelse af, hvad der giver mening, og indebærer derfor at vi skal være nysgerrige på, hvad der motiverer borgeren. Det er noget som personalet med høj faglighed skal forsøge at afkode og forstå samt guide og støtte borgeren i. Det forudsætter et kvalificeret relationsarbejde, hvor borgeren oplever både tillid, anerkendelse, tryghed og omsorg. Vi skal have en opmærksomhed på at formuleringer som; "vi skal motivere borgeren" oftest ikke vil være i tråd med det nærhedsetiske fokus på borgerens indre motivation, men i stedet mere bliver udtryk for en ydre motivation.

"Med frihed og fællesskaber"

Kerneopgavens ambition om at borgerne skal kunne leve et liv med frihed og fællesskaber, handler om at støtte borgerne i deres identitetsprocesser; dvs. et fagligt fokus på at guide og støtte borgerne i at fastholde, skabe og udvikle deres identitet, hvor den enkelte borger oplever en frihed til at være den, vedkommende selv ønsker at være. Hvor borgeren både kan være stolt af og tro på sig selv, **samt opleve at blive anerkendt som den person, vedkommende er, uden at skulle foregive at passe ind i "udefra bestemte kasser"**.

Den handler også om at identiteter er noget, der skabes i relation med andre: "Fordi man bliver, den man er, i de fællesskaber med betydningsfulde andre, som man indgår i".

Derfor handler denne ambition i kerneopgaven også i høj grad om fællesskabernes betydning for borgerne. Ikke blot de fællesskaber, som f.eks. personalet umiddelbart kan se som oplagte for borgeren; f.eks. fællesskaber med andre borgere i afdelingen, men i høj grad også de fællesskaber, som borgerne selv er optaget af og ønsker at deltage i. Det kan være på kryds og tværs af miljøer og f.eks. både fællesskaber med de pårørende, andre borgere i centret eller fællesskaber med andre. Disse fællesskaber er ofte dynamiske og kan både være længerevarende og midlertidige.

Den grundlæggende ambition er at borgerne skal frisættes fra andres normer og støttes i selv at vælge, hvem de vil være, samt i hvilke fællesskaber dette skal foregå. For mange borgere kan det også indebære et fagligt arbejde med borgernes egen selvforståelse, hvor borgeren støttes i at få en tro på sig selv, egne værdier og egne håb og drømme. Derudover også støtte til at deltage i nye typer af fællesskaber, som borgeren måske ikke på forhånd kender til eller umiddelbart kan mestre.

Denne ambition i kerneopgaven betyder at den professionelle rolle skal være mere faciliterende end tidligere. Man skal som professionel i højere grad hjælpe borgerne med at "få ting til at ske", frem for at gøre ting for eller arrangere noget for borgerne. Den faciliterende rolle betyder at man som professionel hjælper borgerne med at se nye muligheder, træffe egne beslutninger ud fra egne værdier, udfordre sig selv og prøve nyt. Her må den professionelle undervejs og efterfølgende stå klar til at støtte borgerne med den nødvendige struktur og den omsorg, som borgerne kan have behov for. F.eks. hvis et fællesskab ikke viste sig at være det, som borgeren havde håbet eller forventet. Grundlæggende kræver den faciliterende rolle at de professionelle tør slippe noget af kontrollen og lader borgerne selv komme på banen, uden at efterlade borgeren alene med ansvaret.



Nøglebegrebet for kerneopgavens ambition om et liv med frihed og fællesskaber for borgerne er **samskabelse**. Samskabelse betyder her at samarbejdet om kerneopgaven foregår i en fælles proces med borgerne og med de betydningsfulde andre, som borgerne ønsker relationer til. Det indebærer et samarbejde, hvor borgerne i fællesskab med andre ikke-professionelle og professionelle definerer ambitioner og målsætninger. Her får de professionelle en særlig opgave med at være facilitatorer af samskabelse.

Den vitalitetsetiske ambition er selvfølgelig tæt forbundet med dilemmaer, som personalet skal kunne håndtere professionelt og balanceret. Disse dilemmaer kan f.eks. handle om den sårbarhed, som hurtigt kan opstå, når en borger hjælpes til at opbygge nye relationer i nye sammenhænge. Det kan handle om, at der stadig skal sættes fokus på hver enkelt borger, samtidig med at borgernes fællesskab med hinanden og andre understøttes. Eller at borgerne og deres pårørende ser forskelligt på det gode liv for borgeren. Endelig kan det handle om det grundlæggende forhold, at personalet stadig har et særligt ansvar for borgerne samtidig med at en stor del af kontrollen skal slippes.

”Med selvhjulpenshed og sundhed”

Kerneopgavens ambition om at understøtte et liv for borgerne med selvhjulpenshed og sundhed udspringer som beskrevet tidligere af et samfundsperspektiv og af et mere overordnet fokus på ressourcer på området.

Med begrebet om selvhjulpenshed fokuseres der på, hvordan borgerne kan støttes i at kunne mestre mest muligt selv. Potentialet for selvhjulpenshed er individuelt for hver borger, og for nogle borgere handler det primært om at bevare eksisterende selvhjulpenshed længst muligt. Desuden er det vigtigt at være opmærksom på, at selvhjulpenshed kan handle om mange forskellige ting, f.eks. ADL, færdigheder til at kunne deltage i samfundslivet, kommunikations- og relationskompetencer og mere psykologiske former for selvhjulpenshed. Det konkrete fokus vil altid afhænge af den enkelte borgers aktuelle situation.

Generelt har borgernes fysiske, mentale og sociale sundhed stor betydning for deres muligheder for selvhjulpenshed. Derved kommer sundhed også til at hænge tæt sammen med trivsel, der både handler om det fysiske, mentale og sociale helbred. Det faglige fokus på borgernes sundhed rummer derfor både det mere klassiske sundhedsfaglige fokus på forebyggende faktorer, som kan påvirke den fysiske sundhed, samt aspekter i borgerens tilværelse, som kan påvirke den mentale og sociale sundhed. Denne helhedsorienterede forståelse er kendt som ”Det dobbelte KRAM”, der er beskrevet af Peter Thybo. Her er det forebyggende aspekt: Kost – Rygning – Alkohol – Motion, og det sundhedsfremmende: Kompetencer – Relationer – Accept – Mestring. Det fokus på sundhed kræver i høj grad en tværfaglig tilgang, hvor der f.eks. arbejdes tæt sammen om sundhedsfaglige og pædagogfaglige emner.

Ofte kan det være dilemmafyldt at holde fast i et fokus

på borgerens sundhed i samarbejde med borgeren, f.eks. hvis en borger har en usund livsstil og ikke umiddelbart ønsker at ændre på dette. Her vil kerneopgavens ambition handle om at holde fast og tage ansvar for det som professionel. Dvs. ikke bare lade stå til, men derimod blive ved med at være fagligt undersøgende og sammen med borgeren forsøge at finde en indre motivation hos borgeren til at leve sundere. Det brede sundhedsbegreb betyder, at der kan arbejdes med sundhed på mange måder.

”Med selvbestemmelse og ansvar”

Kerneopgavens ambition om at borgeren lever et liv med selvbestemmelse og ansvar indebærer, at det faglige arbejde altid skal foregå med afsæt i borgerens lovgivningsbestemte ret til selvbestemmelse.

Retten til selvbestemmelse skal både respekteres og styrkes hos den enkelte borger, så borgeren hjælpes til at træffe egne valg i eget liv indenfor den ramme, som definerer borgerens tilværelse (f.eks. økonomi, bolig, muligheder for hjælp i hverdagen). Borgeren skal altså, så vidt muligt, hjælpes til at forstå, hvilke valgmuligheder der er, og hvilke konsekvenser valget kan få, samt støttes og guides til frit at træffe egne valg.

Når medarbejderne på en fagligt forsvarlig måde skal støtte borgeren i at træffe egne valg, hvor borgeren ikke efterlades alene med sine valg, kræver det et målrettet fagligt fokus på, hvad den enkelte kognitivt kan forstå, samt hvad den enkelte borger kan rumme og mestre.

F.eks. kan en borger have et strukturbehov, der gør at



borgeren ikke kan rumme for mange valgmuligheder ad gangen. Her vil opgaven med at styrke selvbestemmelse bl.a. handle om at sikre, at borgeren ikke overrumples af for mange valgmuligheder.

Et fokus på at styrke borgerens selvbestemmelse og ansvar i eget liv indebærer også at borgeren får mulighed for at møde livets udfordringer. Hvis en borger f.eks. ønsker at træffe et valg, som kan blive sårbart for borgeren, må den sårbarhed ikke blive et argument for at borgeren ikke bør træffe sit eget valg – heller ikke hvis borgeren ikke forstår sin egen sårbarhed. Vi skal som professionelle dog altid sikre, at borgeren ikke efterlades alene med de valg som de træffer. Vi har især et særligt ansvar hvis borgeren ikke kan overskue konsekvensen af sine valg.

I ovenstående er der opmærksomhed på selvbestemmelserettens begrænsninger i mødet med omgivelserne, og hvornår de professionelle har en forpligtelse til at gribe ind.

Det skal understreges at et fokus på at styrke borgerens selvbestemmelse og ansvar i eget liv ikke indebærer mindre ansvar hos de professionelle, som i høj grad skal være indstillet på at omstille sig, være undersøgende på borgerens situation og forståelse, og bruge fagligheden til at finde nye veje sammen med borgeren.

De fire etiske ambitioner i kerneopgaven er her blevet uddybet hver for sig på deres egne præmisser. Når der samarbejdes om kerneopgaven er det vigtigt at være opmærksom på, at de fire etiske ambitioner skal

understøtte og balancere hinanden jf. balancemodellen, hvor kerneopgaven er placeret i midten, og hvor samarbejdet om kerneopgaven kræver en god etisk balance. F.eks. skal et samarbejde med borgeren om at fremme borgerens **selvhjulpenshed og sundhed** altid foregå med afsæt i borgerens egen oplevelse af **mening og motivation** og borgerens **selvbestemmelse og ansvar**. Det skal så vidt muligt foregå på en faciliterende måde, hvor borgerens oplevelse af **frihed** styrkes, og hvor udviklingen sker gennem borgerens deltagelse i meningsfulde **fællesskaber** med andre.

RAMMEN FOR KERNEOPGAVEN

Kerneopgaven er på forhånd defineret i kraft af den ramme, som eksisterer for socialområdet generelt og for organisationen i kommunen. Rammen er således både juridisk og strategisk og i sidste ende politisk fastlagt. I dette afsnit beskrives kort en række vigtige elementer i denne ramme.

Lovgivningen

Lovgivningen sætter den helt overordnede ramme for kerneopgaven. Her er det dels sociallovgivningen, som især definerer kerneopgavens etiske ambitioner i forhold til at sikre borgernes ret til selvbestemmelse (**pligtetik**), et målrettet arbejde med borgernes selvhjulpenshed (**konsekvensetik**) samt at indsatsen skal være meningsfulde og motiverende (**nærhedsetik**) for borgerne. Sundhedslovgivningen sætter også sit præg på kerneopgavens etiske ambitioner: Der skal sikres et målrettet fagligt fokus på borgernes sundhed (**konsekvensetik**), og det skal ske efter nogle specifikke stan-

darder i forhold til dokumentation – som et ”middel” og ikke et ”mål”.

VUM 2.0

Den gældende voksenudredningsmetode sætter en ramme for, hvordan der skal samarbejdes om kerneopgaven, hvor Myndighedsafdelinger overordnet definerer og bestiller de ydelser, som indgår i indsatsen. VUM 2.0 tager afsæt i lovgivningen og kan opfattes som en ”metode”, der skærper og standardiserer, hvordan ressourcer skal bruges, og hvordan der skal arbejdes med fokus på borgernes selvhjulpenshed, selvbestemmelse, samt det borgeren oplever som meningsfuldt. Grundlæggende påvirker VUM 2.0 midlerne til at løse kerneopgaven og ikke som sådan kerneopgavens ambitioner/mål.

Aktuelle dagsordener

Et tredje element i rammen for kerneopgaven er en særlig og aktuel dagsorden på socialområdet, som fremhæver at det frisættende i fællesskaber med andre skal styrkes. Altså at en vigtig del af kerneopgaven også handler om at understøtte borgernes identitet i relationer til andre ikke-professionelle (**vitalitetsetik**).

Det indeholder også et mere ”radikalt” fokus på, hvilket liv borgeren faktisk ønsker at leve, i en mere vidtgående forståelse end et klassiske pligtetisk fokus på selvbestemmelse og det nærhedsetiske fokus på individuel mening og motivation. Denne dagsorden ses i forskellige samfundstrends, f.eks. i den identitetspolitiske trend hvor der er fokus på ”Crip Theory” hos aktører/stemmer på handicapområdet. Dagsordenen



kan også ses i Vejle Kommunes vision: "Vejle med vilje"

og "Vi er noget for hinanden" med fokus på at "Fællesskaber er kernen i det gode liv".

DE FAGLIGE TILGANGE OG METODER SOM FORUDSÆTNING FOR AT UDFØRE KERNEOPGAVEN

Samarbejdet om kerneopgaven kræver forskellige faglige tilgange og metoder, som gør det muligt at finde de løsninger, der understøtter kerneopgavens ambitioner. Der er desuden også en forudsætning for den professionelle håndtering af dilemmaer i hverdagen og de bidrager til forståelse af borgerens situation samt viser handlemuligheder.

BoVejle har et "fælles fagligt katalog" som viser hvad vi fagligt trækker på og kan stå på mål for. Dette katalog er selvfølgelig altid under udvikling, fordi nye faglige metoder løbende kommer til, og fordi nye målgrupper og nye retningslinjer ofte vil kræve nye faglige kompetencer.

De primære faglige metoder, der indgår i BoVejles nuværende faglige katalog, er:

- Neuropædagogik
- KRAP
- LA2u
- Sanseintegration
- Relationspædagogik

Udover disse indgår også andre faglige tilgange og

metoder, som er en forudsætning for samarbejdet om kerneopgaven ikke mindst sundhedsfaglig viden og metoder. Det er vigtigt at opfatte de forskellige faglige metoder som midler til kerneopgaven, der er målet. Der er brug for en faglig synergi i samarbejdet om kerneopgaven og ingen faglig tilgang eller metode kan stå alene i de komplekse tider vi befinder os i.

Synergien mellem de forskellige faglige tilgange og metoder skal overordnet bidrage til, at der kan arbejdes relationspædagogisk, da samarbejdet om kerneopgaven foregår sammen med borgerne igennem relationsarbejde.

I de enkelte afdelinger vil der naturligvis være forskel på hvilke faglige tilgange og metoder, der fylder mest. Dels fordi målgrupperne er forskellige, og dels fordi det altid afhænger af den enkelte borgers situation, hvad der fagligt set skal lægges særligt vægt på og arbejdes med.



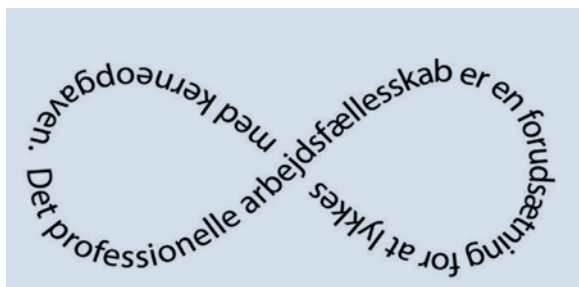
DET PROFESSIONELLE

ARBEJDSFÆLLESSKAB



Samarbejdet om kerneopgaven forudsætter at vi har et professionelt arbejdsfællesskab, og det handler grundlæggende om vores fælles samarbejdskultur. Det professionelle i samarbejdskulturen sikrer vi helt overordnet ved at sørge for, at samarbejdet er rettet mod vores kerneopgave som formål, og at vi står samlet på kerneopgaven som vores fælles ståsted. Det professionelle arbejdsfællesskab handler dog også i høj grad om vores relationer til hinanden som kollegaer, og hvordan vi agerer overfor hinanden i samarbejdet. Dermed kommer det også til at have en stor betydning for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Vi skal derfor løbende fokusere på og arbejde med det professionelle arbejdsfællesskab, fordi det både er en forudsætning for kerneopgaven, og fordi det er et grundlag for professionelle relationer og for et sundt arbejdsmiljø.

Samarbejdet med kollegaer kan på samme måde som samarbejdet med borgerne være dilemmafyldt. Ligesom vi skal trække på vores kerneopgave som det fælles



Det professionelle arbejdsfællesskab som en forudsætning for at lykkes med kerneopgaven



ståsted, når vi står med "borger-dilemmaer", skal vi derfor også trække på vores fælles grundlag for det professionelle arbejdsfællesskab, når vi står med "samarbejds-dilemmaer". Det vil kunne hjælpe os med at finde en god etisk balance i håndteringen: En balance vi kan stå inde for, og som samtidig er med til at gøre vores grundlag levende i hverdagen.

Beskrivelsen af det professionelle arbejdsfællesskab er også opdelt i nærhedsetiske, pligtetiske, konsekvensetiske og vitalitetsetiske værdier, som skal understøtte en god etisk balance i vores samarbejdskultur. Værdierne skal derfor balanceres i praksis: Ingen af værdierne kan stå alene, og det er når de spiller sammen, udfordrer hinanden og vi finder en god balance, at vi skaber og udvikler vores professionelle samarbejdskultur.

VÆRDIER FOR DET PROFESSIONELLE ARBEJDSFÆLLESSKAB

Nærhedsetiske værdier for det professionelle arbejdsfællesskab

Vi viser tillid og anerkendelse

Det professionelle samarbejde forudsætter, at vi viser hinanden tillid. Bl.a. fordi vores forskellige kompetencer og erfaringer ofte fører til, at vi ser forskelligt på, hvad opgaven kræver. Her bliver det afgørende, at vi har tiltro til hinandens faglige vurderinger, og at vi er nysgerrige på hinandens perspektiver, stiller spørgsmål og lytter. Tilliden indebærer også, at vi tør dele tvivl og bekymringer med vores kollegaer, som en vigtig forudsætning for at opleve tryghed i samarbejdet.

Tillid hænger også tæt sammen med anerkendelse: Vi anerkender hinandens forskelligheder, både fagligt og personligt, og vi sætter ikke på forhånd hinanden i bås. Vores samarbejde skal være baseret på en anerkendende tilgang, hvor vi forsøger at sætte os ind i, hvad kollegaen tænker og oplever.

Pligtetiske værdier for det professionelle arbejdsfællesskab

Vi tager ansvar og fokuserer på kerneopgaven

Vores professionelle samarbejde baserer sig på, at vi alle tager ansvar for kulturen i vores samarbejde og for opgaveløsningen. Det indebærer at vi forholder os og byder ind. At vi siger det, der skal siges, når det bør siges. F.eks. at vi sætter ord på det, der ikke fungerer, eller når vi ikke forstår kollegaens handlinger. Det at tage ansvar er samtidig tæt forbundet med ordentlighed: At vi er ordentlige i vores kommunikation overfor hinanden og overfor eksterne. Det betyder at vi taler "til" frem for "om", holder os til sagen og forholder os sagligt til hinanden.

Vores professionelle samarbejde kræver at vi har et fælles ståsted. Dvs. et fælles fokus på den kerneopgave, som vi alle bidrager til med vores forskellige faglige kompetencer. Fokus på kerneopgaven er med til at sikre, at vi ikke bliver "privatpraktiserende", og at vi sætter fagligheden og kvalitet i front. Dvs. at vores dialoger er saglige og med et fagligt fokus på, hvad opgaven og samarbejdet kalder på.

Konsekvensetiske værdier for det professionelle arbejdsfællesskab

Vi løfter i flok og prioriterer det tværfaglige samarbejde

En ofte uforudsigelig hverdag kræver at vi løfter i flok. Dvs. at vi hæver blikket over egne opgaver og er parate til at træde til, når kollegaerne har brug for hjælp til opgaveløsningen. Det gælder både lokalt og på tværs af afdelinger, hvor vi også skal være indstillede på indimellem at skulle dele ressourcer. At løfte i flok kan også handle om, at vi hjælper hinanden med at håndtere de vilkår og rammer som vi er underlagt. F.eks. hvis den økonomiske ramme ændrer sig, og det kræver at vi bækker hinanden op og sammen finder de gode løsninger for borgerne. Endelig løfter vi også i flok, når vi udvikler os sammen og deler faglig viden og metoder samt hjælper hinanden med implementeringen af f.eks. nye dokumentationssystemer.

Samarbejdet om kerneopgaven gør det nødvendigt, at vi prioriterer det tværfaglige samarbejde og evner at samarbejde godt på tværs af fagligheder. Kerneopgaven kalder i sig selv på forskellige faglige kompetencer, og det tværfaglige samarbejde er samtidig en forudsætning for at vi lykkes med kerneopgaven i en dynamisk hverdag.

Vitalitetsetiske værdier for det professionelle arbejdsfællesskab

Vi dyrker fællesskabet og er drevet af nytænkning

Det professionelle samarbejde opleves meningsfyldt, når det udspringer af vores fællesskab. Derfor er det

kollegiale fællesskab noget vi dyrker. Det baserer sig på at vi tænker i "vi" frem for "jeg", og at alle kollegaer opfattes som lige vigtige, uanset vagtlag eller faglig baggrund. Vores fælles ambitioner er det, der driver fællesskabet. Dvs. vores forståelse af, hvorfor kerneopgaven er vigtig, og hvorfor vi kan være stolte af at samarbejde om kerneopgaven hver dag. Fællesskabet er noget, der skal kunne mærkes, og som kun bliver ved med at eksistere, fordi vi alle sammen tager ansvar for og dyrker det.

Vores fællesskab er også drevet af nytænkning og modet til at gå nye veje sammen. Det betyder at vores samarbejdskultur ikke står i stampe. Den fornyr sig, på samme måde som opgaveløsningen over tid fornyr sig. Det skaber et særligt fælles engagement, når vi tænker ud af boksen og tør sætte nye projekter i gang. Denne nysgerrige og kreative tilgang til opgaveløsning og samarbejde skal præge den enkelte afdeling og samarbejdet på tværs. Både fordi den styrker vores fælles engagement, og fordi den sikrer en sund læringskultur, hvor vi ikke er bange for at eksperimentere, og hvor vi samtidig lærer af vores fejl.



BALANCEMODELLEN

– i det professionelle arbejdsfællesskab



Når vi både skal forstå og håndtere dilemmaer i samarbejdet, vil det være værdierne i modellen – og balancen imellem dem – som vi især skal forholde os til.

VIGTIGE FOKUSOMRÅDER

Vi har valgt tre vigtige fokusområder i organisationen, som på en mere strukturel måde påvirker vores arbejdsfællesskab: **Den gode rekruttering**, **Den gode opstart** samt **Det vedvarende meningsfulde arbejdsliv**. Disse tre fokusområder er afgørende for arbejdsfællesskabet, og bliver samtidig påvirket af vores samarbejdskultur.

Fokusområdernes værdimæssige afsæt præsenteres her, så det bliver tydeligt, at rekruttering, opstart og meningsfuldhed i arbejdslivet i høj grad også afhænger af en god etisk balance.

Den gode rekruttering og opstart – og et arbejdsliv med mening

Vores professionelle arbejdsfællesskab er en forudsætning for samarbejdet om kerneopgaven og for oplevelsen af trivsel og mening i arbejdslivet. En forudsætning for at vi overhovedet har et arbejdsfællesskab, er den gode rekruttering og opstart, samt at arbejdslivet på den lange bane giver mening. Både rekruttering, nye kollegaers opstart på arbejdspladsen og et vedvarende meningsfuldt arbejdsliv baserer sig i vores kulturgrundlag på en god etisk balance.

Den gode rekruttering

- Når vi rekrutterer, lægger vi vægt på at møde vores mulige nye kollegaer der hvor de er. Dvs. at tale et sprog, de forstår, og sikre de oplever sig set og hørt. Selve rekrutteringsprocessen skal opleves som tryk og imødekommende

- I rekrutteringen er det vigtigt for os, at vores faglige forventninger til udførelsen af kerneopgaven og vores forventninger til det professionelle samarbejde bliver gjort tydelige. Vores mulige nye kollegaer skal ikke være i tvivl om, hvad arbejdet kræver og hvilke muligheder det giver
- Rekrutteringen skal være målrettet og effektiv, så vi sørger for, vi rammer de rigtige målgrupper, og så vi sikrer et hensigtsmæssigt ressourceforbrug til dette. Det betyder bl.a. at vi benytter forskellige kanaler og medier til jobopslag og samarbejder om rekruttering med uddannelsesinstitutionerne
- Vores mulige nye kollegaer skal inspireres af vores fælles ambitioner og vores engagement. De skal kunne fornemme, at vi har et fællesskab baseret på et skarpt fokus på kerneopgaven, høje faglige ambitioner og nytænkning som drivkraft. Det indebærer bl.a. at vi alle har fokus på "at sprede budskabet" i vores netværk



Den gode opstart

- Vi møder vores nye kollegaer med tillid til at de kommer med noget nyt og værdifuldt, som vil gøre en positiv forskel for kerneopgaven og for samarbejdet. Vi lægger vægt på at være hjælpsomme og sikre den gode opstart, så kollegaerne kan lære stedet at kende og finde sig godt til rette
- Vi inddrager fra starten fagligheden og erfaringerne hos vores nye kollegaer, så de oplever at deres kompetencer bliver taget alvorligt. Vi sørger også for en tæt faglig sparring med en mentor i opstarten. Det giver vores nye kollegaer et klart billede af, hvad der skal til, for at de kan bidrage til den faglige kvalitet, og samtidig gør det forventningerne til den nye kollega tydelige
- Vi guider de nye kollegaer i den praktiske hverdag, så det hurtigt bliver tydeligt, hvordan de kan bidrage med konkrete resultater. Vi fokuserer på at kollegaens kompetencer hurtigt skal kunne mærkes og gøre en forskel for borgerne. Der er fokus på at de nye kolleger skal opleve succes
- Vi byder med det samme den nye kollega ind i arbejdsfællesskabet og lægger op til, at kollegaen skal udfordre os og stille spørgsmål ved vores praksis. Fordi vi ved at nye kollegaer betyder nye ideer og perspektiver på, hvordan opgaverne kan løses

Et arbejdsliv med mening

- Arbejdslivet giver mening på den lange bane, når det opleves som inspirerende. Når både opgaverne i hverdagen og samarbejdet er noget, der udvikler og løfter os. Som ansatte skal vi kunne mærke at arbejdet også har en personlig værdi
- Det meningsfulde arbejdsliv kan ikke adskilles fra værdien af vores kerneopgave. Vi skal som ansatte opleve at kerneopgaven simpelthen er værd at gå på arbejde for, fordi den er vigtig og betydningsfuld. Det handler grundlæggende om at den fælles retning skal være tydelig for os, også når den over tid helt naturligt bliver justeret
- Oplevelse af et meningsfuldt arbejdsliv på den lange bane kræver at vi bakker hinanden op, både i forhold til planlægning og opgaveløsning. I perioder kan der være pres på, og her skal vi støtte og hjælpe hinanden, så vi sikrer at arbejdslivet hænger sammen for alle
- Det meningsfulde arbejdsliv er tæt forbundet med at være en del af et kollegialt fællesskab. Det skal mærkes i hverdagen, at vi står sammen, og at vi dyrker det fælles engagement i arbejdet. Med plads til både humor, alvor, opture og nedture. For mening i arbejdslivet er ikke noget, vi hver især – helt isoleret – selv kan skabe – det skabes i fællesskab



Noter:



IMPLEMENTERING

– brugen i hverdagen



VI GØR KULTURGRUNDLAGET LEVENDE I HVERDAGEN VED AT BRINGE DET I SPIL

Kulturgrundlaget har kun værdi, når det bliver brugt i hverdagen. Vi gør kulturgrundlaget levende i hverdagen ved at bringe det i spil i håndteringen af dilemmaer. Dilemmaerne afspejler lokale kulturer i afdelingerne, og kulturgrundlaget kan sætte en konkret retning i praksis.

Kulturgrundlaget skal derfor tænkes ind i en fælles metode til professionel dilemmahåndtering.

Metode til dilemmahåndtering

En velafprøvet metode til professionel dilemmahåndtering baserer sig på to trin:

1. Refleksion
2. Håndtering

Ved det første trin skal vi forsøge ikke at være løsningsorienterede og "bare" forstå dilemmaet. Det er her, balancemodellen kan hjælpe os med at komme godt omkring, hvad der er på spil i et dilemma. Når der er tale om "borger-dilemmaer", anvendes udgaven af balance-

modellen målrettet kulturen i mødet med borgerne. Når der er tale om "samarbejds-dilemmaer", anvendes udgaven af balancemodellen målrettet samarbejdskultur.

Ved det andet trin skal vi være løsningsorienterede og finde en vej frem i form af helt konkrete handlinger, som "bringer os videre". Dilemmaet skal ikke løses, det skal håndteres gennem små skridt og prøvehandling, som vi lærer af. Ved "borger-dilemmaer" vil det især være kerneopgaven, der skal bringes i spil som det fælles ståsted til at finde den "omvej", vi kan stå inde for.

Ved "samarbejds-dilemmaer" skal kerneopgaven også sættes i fokus som det grundlæggende formål med samarbejdet. Her vil det dog især være værdierne for det professionelle arbejdsfællesskab, der skal bringes i spil, for at finde en god etisk balance i håndteringen. Det skal ske ud fra den præmis, at vores professionelle samarbejdskultur skal basere sig på en balance mellem disse værdier.



METODE TIL DILEMMAHÅNTERING

1. **Refleksion**
 - a. Belyse dilemmaet fra de fire etiske perspektiver
 - b. Ikke løsningsorienteret
 - c. Succeskriterie: "Vi bliver klogere"
2. **Håndtering**
 - a. Formulere konkrete handlinger, som "bringer os videre"
 - b. Afsæt i kerneopgaven samt vores samarbejdsgrundlag
 - c. Succeskriterie: "Vi kommer videre"



VEJLE

– med vilje



BYRÅDET I VEJLE KOMMUNE

– har vedtaget en vision for Vejle Kommune: "Vejle med vilje":

VI ER NOGET FOR HINANDEN

Fællesskaber er kernen i det gode liv. Derfor arbejder vi for at danne relationer og et stærkt medborgerskab. Medansvar for hinandens sundhed og trivsel.

Vi giver plads til nye roller mellem borgere og kommune, Vi styrker rummelighed og mangfoldighed.

VI GIVER MERE END VI TAGER

Vi vil bo og leve i balance. Derfor passer vi på vores klima i alt, hvad vi gør. Sætter naturen først.

Vi udvikler, vækster, skaber job, arbejdsliv og fritidsliv, som er bæredygtige og resiliente. Den hårde vækst går hånd i hånd med vækst i livskvalitet.

VI FORMER FREMTIDEN MED MOD

Vejle er Danmarks femtestørste kommune.

Det forpligter. Det giver muligheder. Derfor skaber vi plads til vilde idéer og nye samarbejder. Vi styrker fremtidens Vejle Kommune med innovation, teknologi og uddannelse.



Vi kan kun indfri vores ambitioner ved at arbejde sammen

På tværs af borgere, uddannelser, erhvervsliv, kommuner og lokalsamfund.

På tværs af politik- og fagområder.

På tværs af grænser og generationer.

Det gør vi ved at arbejde med format, resiliens og i øjenhøjde:

Dét er Vejle med Vilje

Vejle med Vilje og BoVejles kulturgrundlag

Den overordnede vision; "Vejle med Vilje" og BoVejles kulturgrundlag supplerer hinanden på mange måder. Her bliver nogle af dem præsenteret – men find gerne selv endnu flere.

BoVejles kulturgrundlag er i høj grad båret af vitalitetsetiske værdier om samskabelse, fællesskab og mod til nytænkning. Det finder man i "Fælles om fremtiden", som er fortællingen om Vejle Kommune i den nye vision: Alene overskriften viser at vi skal være fælles om at skabe og møde fremtiden – den handler om at stå sammen, give plads til forskellighed og rumme hinanden, samt turde nytænke og have mod. Endelig har den fokus på bæredygtighed og trivsel, og alle disse visioner finder vi i vores kulturgrundlag, der også har fokus på både det nære og trygge, på trivsel, på samspillet med omgivelserne, fællesskabet, det enkelte oplever som betydningsfuldt og modet til at samskabe og nytænke.

Det er på alle måder et vitalitetsetisk paradigme, som genfindes i både Vejle Kommunes vision og i BoVejles kulturgrundlag.

"Vi er noget for hinanden" er en ambition, som i høj grad kan genfindes i BoVejles "Det professionelle arbejdsfællesskab": I balancemodellen målrettet samarbejdskulturen står f.eks. under nærhedsetikken, at vi skal have særligt fokus på empati og omsorg – og under konsekvensetikken, at vi skal løfte i flok.

Der tales i ambitionen om at der skal dannes relationer samt, at vi skal styrke rummelighed og mangfoldighed. Vi taler i værdierne for det professionelle arbejdsfællesskab bl.a. om, at vi i et vitalitetsetisk perspektiv skal dyrke fællesskabet, tage ansvar for det og være drevet af nytænkning.

"Vi giver mere end vi tager" er en ambition som bl.a. handler om resiliens, bæredygtighed og samtidigt fokus på vækst og livskvalitet. I BoVejles kulturgrundlag omhandler det professionelle arbejdsfællesskab beskrives bl.a. konsekvensetiske værdier om at skabe resultater og sikre effektivitet samt om at være orienteret mod at bidrage til den samlede organisations opgaver og resultater. Det skal balanceres med nærhedsetikkens fokus på empati, omsorg og rummelighed for hinanden, og den balancegang er i overensstemmelse med ambitionen. Vitalitetsetikken har også fokus på bæredygtighed og samskabelse i en større helhed hvor mennesker og natur samtænkes med fokus på trivsel, udvikling og en fremtid i balance.

"Vi former fremtiden med mod" er den tredje ambition som bl.a. opfordrer til "vilde idéer og nye samarbejder". Det er i høj grad i overensstemmelse med vitalitetsetikkens fokus på at samskabe med både kolleger, pårørende og civilsamfund, samt i samarbejdskulturen, hvor der sættes fokus på at dyrke eksperimenter og prøvehandling.



Noter:



**AFDELINGER I VEJLE:**

Kernen Bredballe Byvej 67, 7120 Vejle Ø	tlf. 2917 8427
Stien Bredballe Byvej 43, 7120 Vejle Ø	tlf. 5118 6418
Grundet Bygade 19A, 7100 Vejle	tlf. 2043 9919
Grundet Bygade 19B, 7100 Vejle	tlf. 2941 3534
Ringdams Kobbøl 163, 7100 Vejle	tlf. 4046 2956
Ringdams Kobbøl 165, 7100 Vejle	tlf. 4043 3395
Ringdams Kobbøl 167, 7100 Vejle	tlf. 4043 7177

AFDELINGER I GIVE:

Højbo/Solsikken Søndermarken 24, 7323 Give,	tlf. 2029 8707
Bakken Søndermarken 26, 7323 Give,	tlf. 2030 0163
Dalen/Skrænten Søndermarken 28, 7323 Give,	tlf. 2029 9644/tlf. 2029 9278
Sønderbo Søndermarken 30-38, 7323 Give	tlf. 2155 0447



