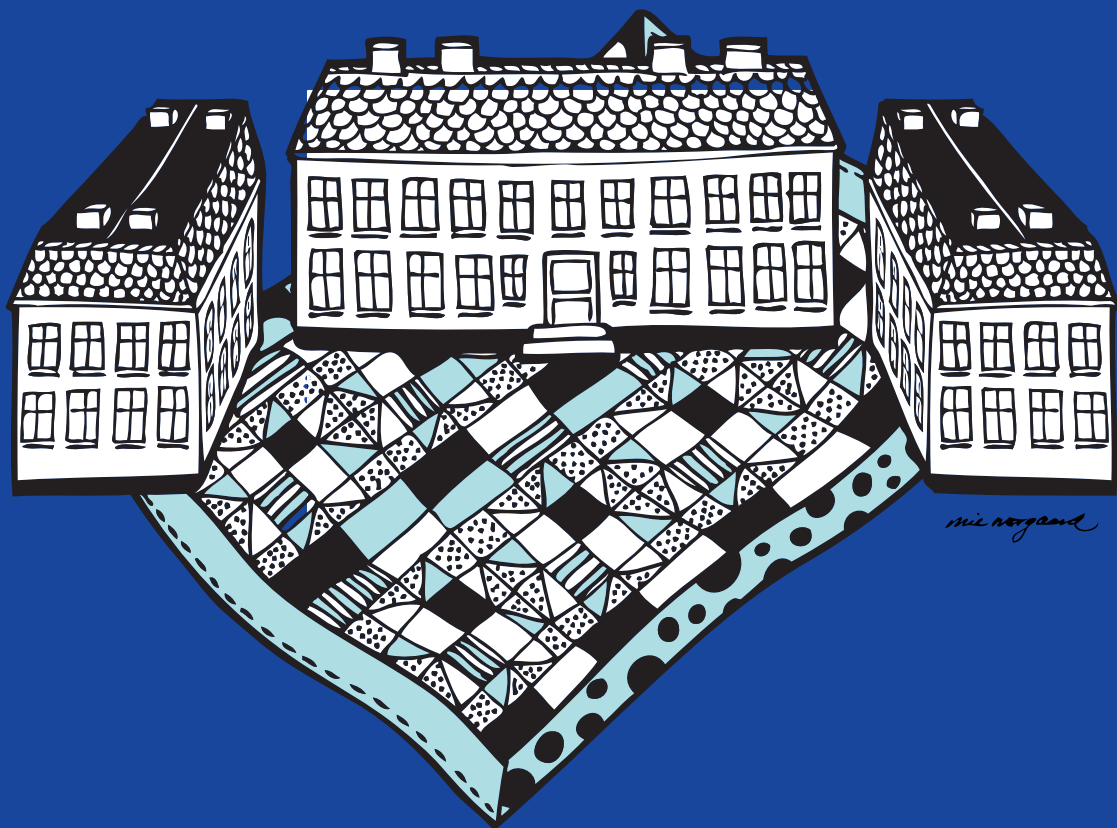


Værdier på Køfoedsminde



Værdier
på
Kofoedsminde

Hans Christian Hansen f. 1951-09-24 (red.)
Værdier på Kofoedsminde
Rødbyhavn 2012

Illustrationer: Mie Nørgaard

Trykt hos Jannerup A/S

Printet in Denmark 2012



Copyright:
Region Sjælland
Kofoedsminde
Højbovej 9
Rødbyhavn
4970 Rødby
Tlf. 54 61 08 00

Indledning

Arbejdet med værdier er en non stop proces. Man kan aldrig læne sig tilbage og hvile på laurbærrene, for man bliver aldrig færdig. Sådan er det også på Kofoedsminde. Lige så længe Kofoedsminde har eksisteret har der løbende været en debat om værdier.

Den opmærksomme læser vil med rette kunne sige, at det er en bred fortolkning af værdier, der her bliver præsenteret. Nogle af de temaer der beskrives kunne også kaldes metoder eller generelle faglige indsatsområder. Det har imidlertid været vigtigt for os at få præsenteret disse betydningsfulde grundtanker, også selvom det i denne sammenhæng medfører en grov udlægning af hvad værdier er.

Meningen med værdierne er ikke at vi alle skal gå i takt. En personalegruppe skal bestå af forskellige personligheder. Det skal der være plads til. Men vi skal ikke være så splittede, at det bliver uproduktivt. Værdierne skal hjælpe os med at holde rede på hvad der er skidt og hvad der er kanel, hvad der er snot og hvad der er skæg.

Værdierne er vores faste grundlag for vores virke på Kofoedsminde. En fast gennemtænkt makronbund for hele organisationen Kofoedsminde.

Samtidig skal vi også håndtere, at der er love og regler som skal overholdes til punkt og prikke. Her er der ikke plads til smag og behag. Tanken er utænke-



Værdierne skal hjælpe os med at holde rede på hvad der er skidt og hvad der er kanel, hvad der er snot og hvad der er skæg.

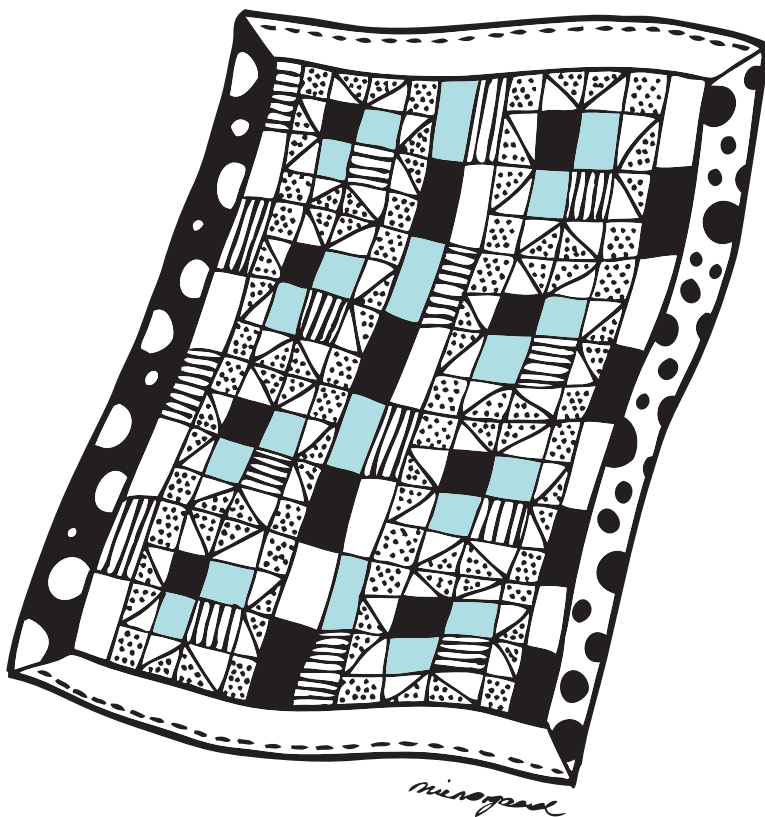
lig. Men det er klart, at hvis en medarbejder eksempelvis foretager legemlig afstraffelse eller straffer en beboer ved at lukke vedkommende ind i et mørkt kælderrum. Så falder hammeren. Så får man ørene i kødhakkeren. Så er det farvel og tak. Så kan man ikke arbejde på Kofoedsminde.

Sådan kom værdierne til verden

Det materiale der foreligger her er et resultat af en lang proces. Det startede i 2010, hvor MED-udvalget den 5. oktober 2010 afholdte et værdiseminar. Det var en rigtig god dag med stort engagement, hvor vi fik indsamlet en masse ideer, tanker, konkrete forslag og gode historier om værdier fra Kofoedsminde's hverdagsliv.



Det har været en lang proces at indsamle værdierne på Kofoedsminde.



Tanken var fra starten, at resultatet skulle ende med at være et bredt, broget kludetæppe som bredt beskriver Kofoedsminde værdier. Det er det også blevet. Altså et kludetæppe.

Teamledere, viceforstander og forstander afholdte den 25. og 26. november 2010 to temadage. Her var værdier et af de emner der blev drøftet. Det blev en meget konstruktiv debat om hvordan vi kunne videreudvikle Kofoedsminde værdier. Vi var enige om at alle medarbejdere på Kofoedsminde skulle have mulighed for at bidrage.

Efterfølgende er der i 2011 ved personalemøder i alle afdelinger blevet debatteret værdier og alle bidrag er blevet skrevet ned. Alle bidragene fra afdelingerne blev samlet sammen i en stor bunke. Der var også mulighed for at den enkelte medarbejder kunne bidrage med egne tanker og gode historier som illustrerer vigtige værdier på Kofoedsminde. Denne mulighed er der heldigvis også medarbejdere der har benyttet sig af.

Samlet set blev alle bidrag til en kæmpe stor papirbunke med masser stof som det er værdifuldt at arbejde efter. Tanken var fra starten, at resultatet skulle ende med at være et bredt, broget kludetæppe som bredt beskriver Kofoedsmindes værdier. Det er det også blevet. Altså et kludetæppe. Undervejs er der foretaget et stort redigeringsarbejde. Der var naturligvis værdier som var gengangere, som skulle sorteres fra. Desuden er værdier og konkrete eksempler der illustrerer værdierne blevet skrevet sammen.



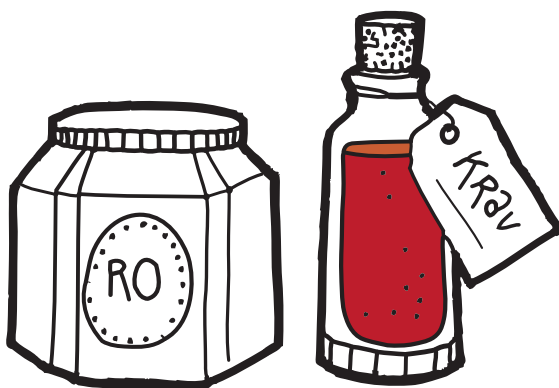
Værdigrundlaget i et historisk perspektiv

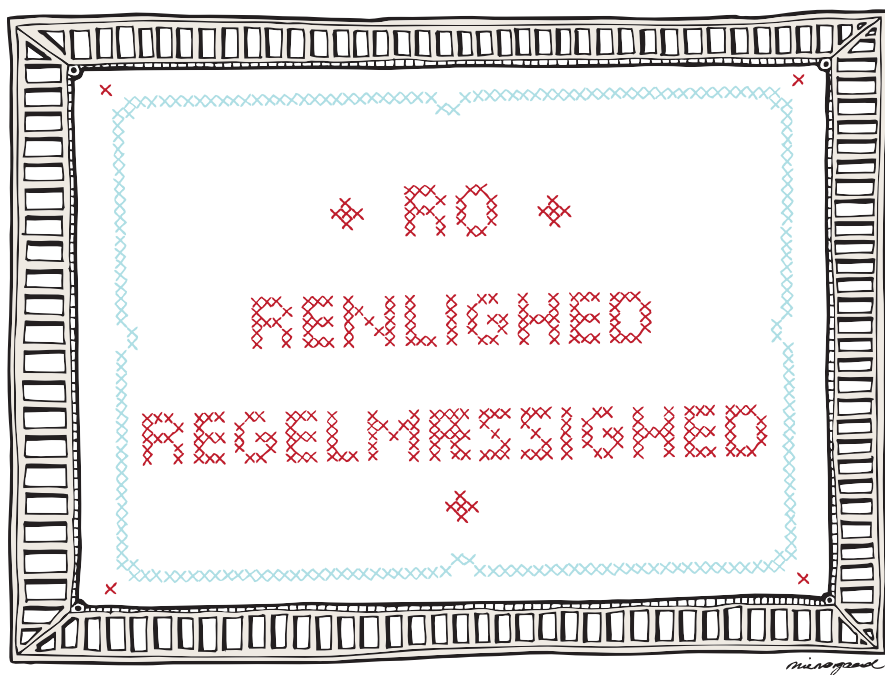
De grundværdier som vi i dag har på Kofoedsminde har en historisk baggrund, og ved at se tilbage i tiden, kan vi forstå de værdier vi har i dag.

I de gode gamle dage var det med værdier mere enkelt. Før de glade 60'ere var den herskende pædagogik "ro, renlighed og regelmæssighed" og "kæft, trit og retning". Men i 1960'erne og 1970'erne blev disse værdier forkastet og nye mere nuancerede værdier blev introduceret.

Niels Erik Bank-Mikkelsen er en af dem der har medvirket til et historisk holdningsskift i den faglige indsats i forhold til mennesker med udviklingshæmning. Bank-Mikkelsen var jurist og forsorgschef fra 1959 - 1980.

Før Bank-Mikkelsens tid levede mennesker med udviklingshæmning på hospitalslignende anstalter. Institutionslederen var læge. Der var fokus på det medicinske, og der var daglig stuegang. Overnatning skete





I de gode gamle dage var det med værdier mere enkelt. Før de glade 60'ere var den herskende pædagogik "ro, renlighed og regelmæssighed" og "kæft, trit og retning". Men i 1960'erne og 1970'erne blev disse værdier forkastet og nye mere nuancerede værdier blev introduceret.

på store sovesale. Mange lå fastspændt i deres senge med bæltter og handsker. Maden kom fra et central-køkken. Tøj blev leveret fra et centralt depot. Mange havde ikke privat tøj, men var henvist til at benytte det fælles tøj som institutionen leverede. Mange havde ingen beskæftigelse, men opholdt sig hele dagen på afdelingen. Det var ikke nødvendigt, at bevæge sin uden for institutionen, alt blev leveret af institutionen. På den måde var livet på institutionen meget forskellig fra det liv andre mennesker levede på samme tid. Det var ikke ualmindeligt at forældre blev rådet til

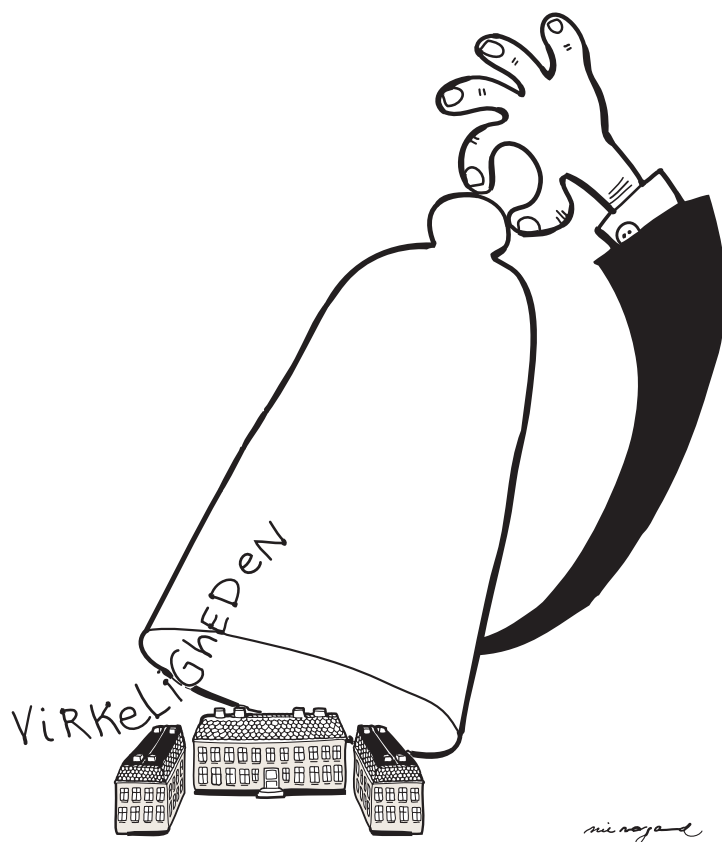


Tidligere og helt frem til 1950'erne var det ikke ualmindeligt at forældre blev rådet til at aflevere deres børn på institution, glemme dem og lade institutionen klare resten.

at aflevere deres børn på institution, glemme dem og lade institutionen klare resten. På nogle institutioner var det forbudt for forældrene at besøge deres børn. Denne praksis og tænkemåde, lad os bare sige dette værdigrundlag, var almindelig anerkendt, både i be-

folkningen, blandt fagfolk og hos forældre der havde børn, der var udviklingshæmmede.

Men fra 1950'erne til 1970'erne blev disse værdier erstattet af et helt nyt værdigrundlag. De grundværdier som kendetegner arbejdet for udviklingshæmmede i dag, har i høj grad deres rod i de tanker der opstod



Bank-Mikkelsens værdigrundlag var enkelt. Mennesker der er udviklingshæmmede har krav på at leve en tilværelse så nær det normale som muligt. Personer der er udviklingshæmmede skal ikke isoleres fra det omgivende samfund, men i så høj grad det er muligt integreres i samfundet.

i 1950'erne. Det var ikke kun Bank-Mikkelsen der medvirkede til et holdningsskift. Også den daværende forældreforening, forældre til udviklingshæmmede børn og tilgang af faguddannet personale pressede på for at ændre den måde mennesker med udviklingshæmning, blev behandlet.

Bank-Mikkelsens værdigrundlag var enkelt. Mennesker der er udviklingshæmmede har krav på at leve en tilværelse så nær det normale som muligt. Personer der er udviklingshæmmede skal ikke isoleres fra det omgivende samfund, men i så høj grad det er muligt integreres i samfundet.

Med så nær det normale som muligt mente Bank-Mikkelsen, at udviklingshæmmede skulle have normale vilkår.

Hvis ikke-udviklingshæmmede havde et dagligt miljøskift, hvor de gik på arbejde, så havde udviklingshæmmede også krav på dette. Hvis det var normalt, at man havde sit eget værelse, så skulle udviklingshæmmede også have dette.

Den måde livet og dagligdagen for beboerne på Kofoedsminde er organiseret tager i stor udstrækning udgangspunkt i principperne om normalisering og integration.

Maden indkøbes, tilberedes og spises i hvert enkelt boligafsnit. Beboerne får pension og betaler heraf til eksempelvis husleje, varme og mad. Den enkelte beboer køber eksempelvis hårshampoo og tandpasta i almindelige forretninger. Der arbejdes målrettet

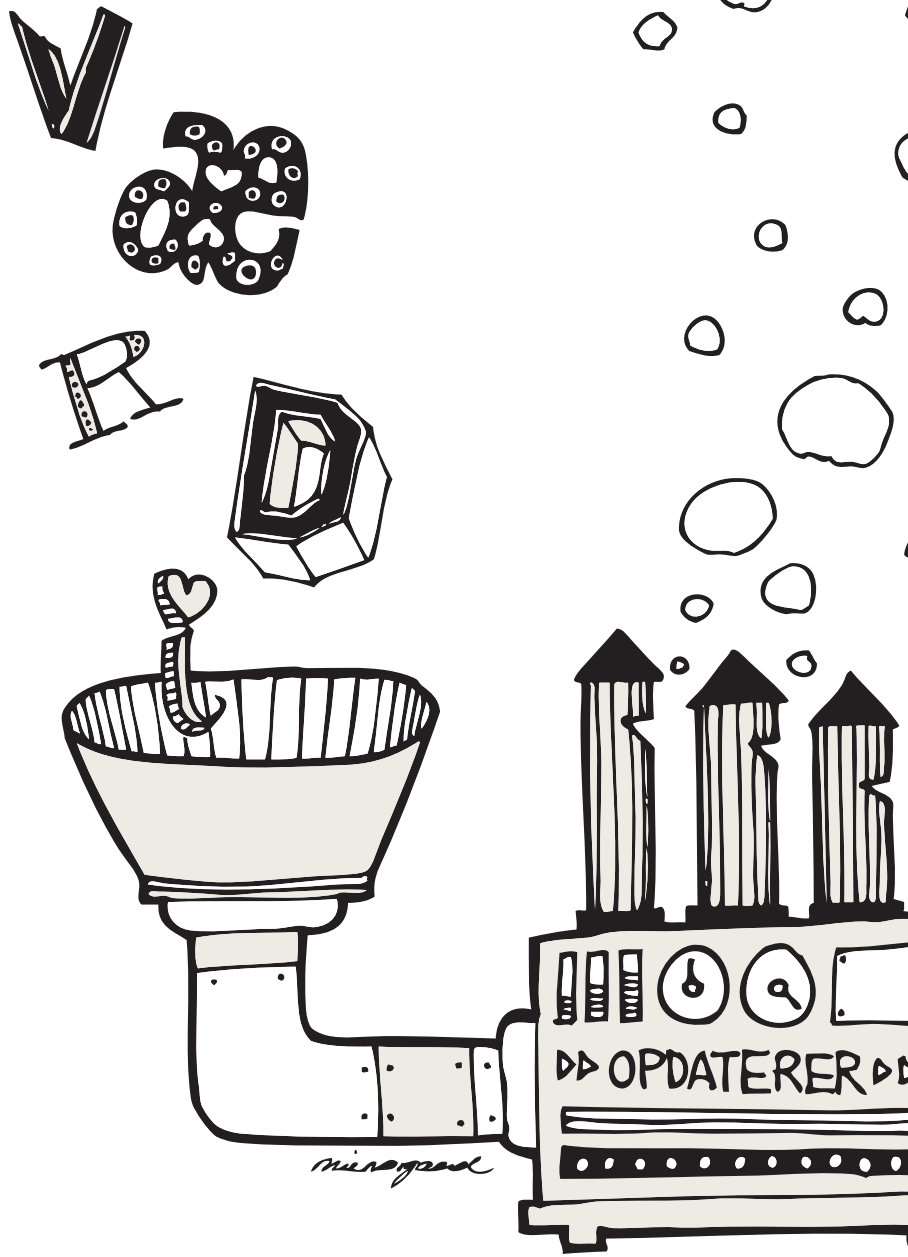
for at skabe god tone, ordentlig sprogbrug, og en rar atmosfære mellem beboere og personale. Nedværdigende behandling er ikke tilladt. Fastspænding med bælte, fodremme og handsker er forbudt. Beboerne får støtte og hjælp til at bevare og udvikle deres sociale netværk, ledsagelse ved familiebesøg samt hjælp til fritidsinteresser.

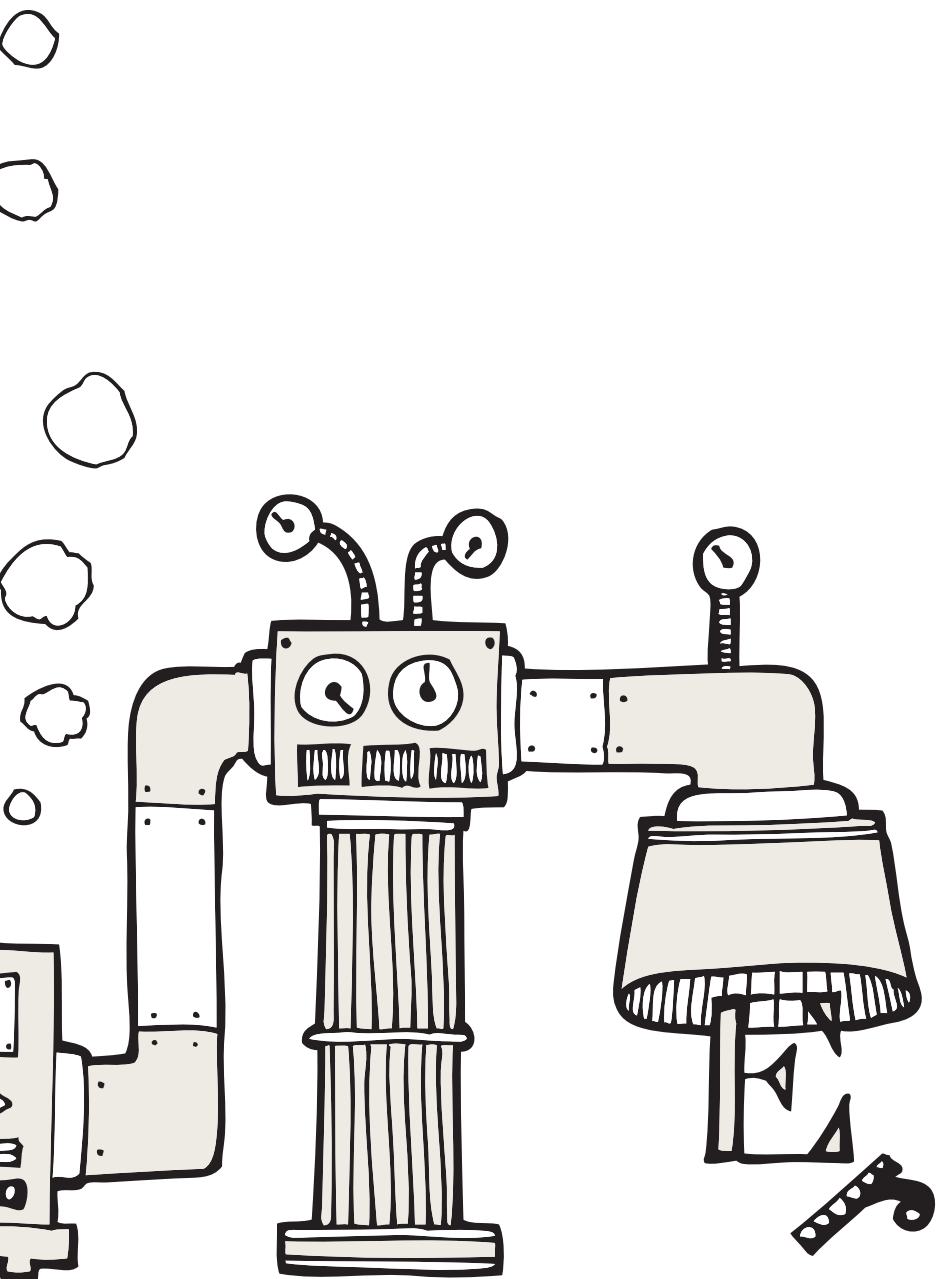
Disse og mange andre af hverdagslivets aktiviteter og ikke mindst de værdier der ligger bag er det vigtigt at være bevidst om. Denne praksis og tænkemåde er kernen i det vi kalder den socialpædagogiske indsats eller behandlingsarbejdet. Med andre ord: Ved at placere et individ i et bestemt miljø sker der en udvikling.

Kofoedsmindes værdigrundlag

Kofoedsmindes værdigrundlag tager udgangspunkt i det humanistiske livssyn. Fundamentet i det humanistiske menneskesyn er respekten for det enkelte menneske, herunder også høflighed og civiliseret optræden. På Kofoedsminde er det humanistiske menneskesyn naturligvis tilpasset de vilkår som beboerne er anbragt under. Man kan eksempelvis ikke bevæge sig frit ud og ind, når man er anbragt på et sikret boafsnit.

Selv om en række værdier er grundlæggende er værdigrundlaget ikke fuldstændig stift og uforanderligt. Værdigrundlaget videreudvikles og justeres løbende.





Selv om en række værdier er grundlæggende er værdigrundlaget ikke fuldstændig stift og uforanderligt. Værdigrundlaget videreudvikles og justeres løbende.

Anerkendende tilgang til beboerne

På Kofoedsminde har vi en anerkendende tilgang til beboerne.

I samtale og i dagligdagen fremhæver medarbejderne de positive ting som beboerne kan og husker at holde fokus på det positive. Er beboeren for eksempel super god til at støvsuge, men ikke så god til at vaske gulvet bagefter, så roser medarbejderen beboeren for den gode støvsugning og medarbejderen vasker så eventuelt gulvet.

Som medarbejder viser vi beboerne, at vi er glade for at være på vores arbejdsplads. Når vi er på arbejde på Kofoedsminde har vi fokus på livet her.

Beboerne på Kofoedsminde har begrænsede muligheder for at komme på ferie, weekends og familiebesøg. Derfor er det ikke hensigtsmæssigt, at man som medarbejder udpensler hvor fed ens private ferie har været, hvilken skøn fødselsdag man har været til, et cetera.

På den måde skaber vi som medarbejder en god atmosfære og gør huset og boligen til et positivt rum for både beboere og personale.

Ved at anerkende beboerne og vise dem tillid, højner vi mulighederne for at beboernes når deres mål.

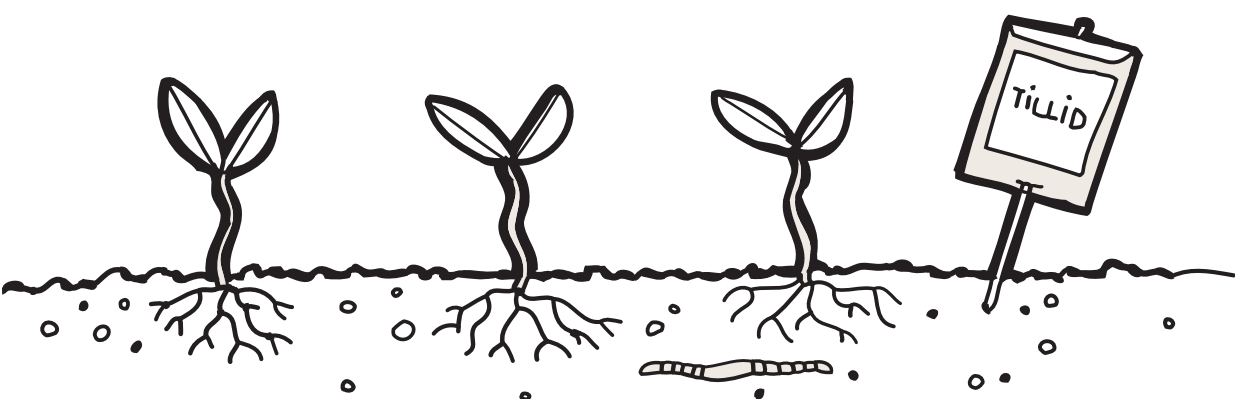
Som medarbejder støtter vi beboerne i at nå målene. Vi viser dem, at vi tror på vi i fællesskab kan nå målene.

Derigennem udstråler vi tillid i stedet for skepsis.

Som personale ser vi fremad, og udstråler og viser, at vi tror på det nye.

For eksempel en beboer der er kendt for at putte sæbe, salt eller lignende i personalets kaffe, mødes med at, medarbejderne tror på at vedkommende har ændret sig. Derfor er det ikke nødvendig at låse skabene af mere, og beboeren må meget gerne servere kaffe til personalet hvis beboeren får lyst til dette. Samtidig tages der imod kaffen på en tillidsvækkende måde uden skepsis.

Når man som medarbejder samtidig, selvom der kommer nogle små bump på vejen, bliver ved med at holde fokus på det positive i dagligdagen, er det nemmere at give konstruktiv kritik i de situationer der kræver det. Beboeren kan på denne måde ikke argumentere med at "I tror aldrig på mig, det er derfor jeg ikke ændrer mig". Tværtimod kan vi som perso-



Som medarbejder støtter vi udvikling, udstråler tillid og ser fremad.

nale rose for alt det positive som beboerne jævnlige gør. Men samtidig sige at den specifikke handling du lige har gjort er ikke acceptabel.

Som medarbejder anerkender vi at det er beboernes hjem og at vi er "gæster". Som medarbejder er man selvfølgelig stadig den professionelle i forhold til beboeren. Gør vi dette er det lettere for beboerne at acceptere de "krav" vi som medarbejdere stiller. Beboerne er døgnanbragt, men det er ikke nødvendigt at minde dem om det.

Vi taler almindeligt og ikke ned til beboerne. Vi viser vi vil dem i dagligdagen. På denne måde respekterer vi, at de ikke har et valg om hvor de opholder sig.

Vi anerkender hinanden som mennesker og viser beboerne at vi ikke kan alt, men at vi samtidig kan lære af dem også.

Vi anerkender personalets forskelligheder og viser det til beboerne. Men samtidig viser vi, at selvom vi er forskellige kan vi godt fungere fint sammen som en gruppe. På denne måde kan beboeren ikke så tvivl eller skabe uro i en personalegruppe. To medarbejdere kan for eksempel være uenige om deres rådgivning til en beboer der skal købe ny knal-

En beboer der er kendt for at putte sæbe, salt eller lignende i personalets kaffe, mødes med at, medarbejderne tror på at vedkommende har ændret sig. Derfor er det ikke nødvendigt at låse skabene af mere, og beboeren må meget gerne servere kaffe til personalet hvis beboeren får lyst til dette. Samtidig tages der imod kaffen på en tillidsvækkende måde uden skepsis.



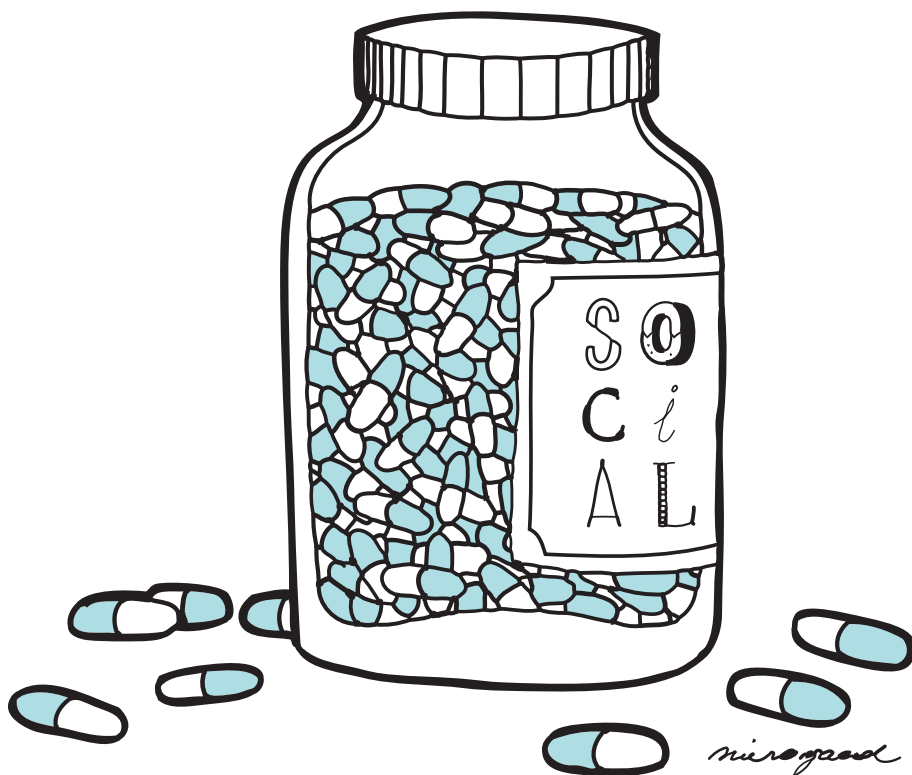
lert. Medarbejderne kan være uenige om prislejet, kvaliteten, mærket og meget mere. Beboeren finder selvfølgelig hurtigt ud at dette, når han taler skiftevis med dem, og beboeren vil naturligt forsøge at bruge det til hans fordel.

Den enkelte medarbejder er åben over for forskellighederne og anerkender og er loyal overfor den anden medarbejders holdninger og meninger. Dette udtrykkes også overfor beboeren, men på en positiv måde. "Det kan være han har haft sådan en knallert før, det har jeg ikke" Jeg kender det og det mærke, men ikke det som han/hun nævner" På denne måde bliver to medarbejders holdninger og meninger ikke til to verdener, men til én verden der består af en sammensmeltning af dem begge. Beboeren bliver ikke usikker og får ikke mulighed for at spille personalet ud mod hinanden.

Den enkelte beboers færdigheder til at fungere socialt er ofte ikke alderssvarende. Det gælder også i forhold til eksempelvis regnefærdigheder, læsning, skrivning og opfattelsesevne. Det tager vi hensyn til ved at være konkrete og forklarende. Et eksempel er en beboer der havde hørt, at man kunne dø af grin. Her måtte personalet forklare, at man ikke kunne dø når man grinede meget, men at det bare var en tale-måde.

Socialt netværk

Et godt socialt netværk er den bedste medicin. Forskning på området viser, at forbruget af beroligende medicin kunne nedtrappes, aggressiv og selvskadende adfærd blev reduceret eller forsvandt hos mennesker med udviklingshæmning, der fik forbedret deres sociale netværk. Undersøgelser viser, at mennesker der får forbedret deres sociale netværk, ikke alene får et bedre liv, de lever rent faktisk også længere.



Et godt socialt netværk er den bedste medicin.

Beboerne på Kofoedsminde har forskellig baggrund. Nogle beboere har haft svære opvækstforhold og en del har været anbragt uden for eget hjem. Uanset baggrund og opvækstforhold betyder det meget for beboerne at have et socialt netværk og nogle relationer udenfor Kofoedsminde.

Et godt socialt netværk har en positiv indflydelse på den enkelte beboers livssituation. Det giver en base, et tilhørsforhold, identitet og ikke mindst en historie. Beboerne har nemmere ved at udvikle sig og trives, hvis deres pårørende er interesserede i deres liv. Det er derfor særdeles vigtigt, at støtte op om og vedligeholde beboernes sociale kontakter og relationer til deres pårørende.

Som medarbejder kan man give støtte til at bevare og udvikle socialt netværk på mange måder. Det kan være en opfordring eller hjælp til at skive et postkort til en pårørende. Hvis en beboer har besøg af pårørende er vi venlige og imødekommende. Vi hilser og giver os tid til at tale med de pårørende. Vi byder på en kop kaffe og viser i det hele taget godt værtskab. For os betyder godt værtskab at få mennesker til at føle sig velkomne.

Værdig behandling

På Kofoedsminde lægger vi vægt på at dagligdagen tilrettelægges i et tæt samarbejde mellem beboere og

personale. Herunder respekt, gensidig værdighed, god tone, ordentlig sprogbrug og rar atmosfære mellem beboere og personale.

I et af Socialministeriets gamle bekendtgørelser om magtanvendelse (Socialministeriet 1979) blev det skåret ud i pap:

“Ydmygende, hånende eller anden nedværdigende behandling er ikke tilladt.

Legemlig afstraffelse er ikke tilladt.

Isolation, hvorved forstås afsondring i aflåst rum i kortere eller længere perioder er (...) ikke tilladt.

Fysisk magtanvendelse er bortset fra [fastholdelse og nødværge] ikke tilladt.” (Socialministeriet 1979)

Disse bestemmelser trådte i kraft 1. januar 1980 er siden flere gange afløst af nye og på nogle områder skærpede bestemmelser.

MEN SKAL OPFØRE SIG ORDENTLIGT

MEN SKAL OPFØRE SIG ORDENTLIGT



I et af Socialministeriets gamle bekendtgørelser om magtanvendelse blev det skåret ud i pap: Man skal opføre sig ordentligt.

På Kofoedsminde er medarbejderne igennem uddannelse og ved ansættelsen gjort bekendt med begreber som tavshedspligt, værdig behandling og krav om ordentlig tiltale og omtale af beboerne.

Værdig behandling indebærer naturligvis også at man viser respekt for kulturelle forskelle. I dette arbejde er det personalet der går i spidsen og er brobygger mellem beboere med forskellig kulturel baggrund.

Egentlig er det helt selvfølgelige regler for sociale forbindelser mellem mennesker. Men det kan ikke siges for tit og engang imellem kan vores sprogbrug såmænd godt trænge til en opstramning, hvor vi stiller skarpt på begrebet værdig behandling.

God og sund mad

Kosten og måltidet har stor betydning for velvære og livskvalitet. Medarbejderne hjælper og vejleder beboerne, og har i det hele taget et særligt ansvar for at der serveres ernæringsmæssigt rigtigt, dejlig, indbydende og velduftende mad, samt at måltidet er rart og hyggeligt.

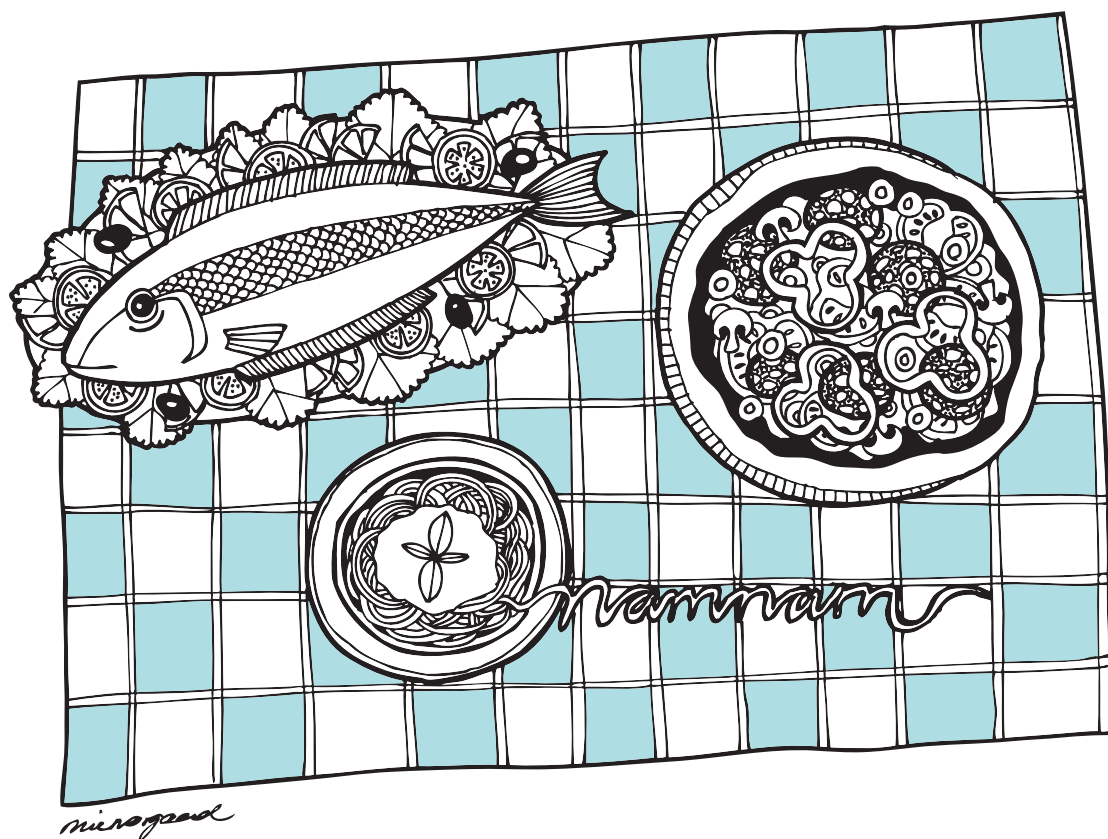
På Kofoedsminde tilstræber vi, at bruge råvarer af god kvalitet og årstidens frugt og grønt. Så vidt muligt satses på danske råvarer.

Personalet støtter og vejleder beboerne i forhold til de overordnede kostprincipper og inddrager beboerne, når der skal laves madplan.

Der er forskel på hverdag og fest. Når der er fødselsdag, til højtidene eller når der er andre festlige be-

givenheder på Kofoedsminde, bliver der gjort noget ekstra ud af det. Så står der dejlige hovedretter og lækre desserter på menuen.

Den enkelte beboer betaler selv for deltagelse i den fælles madordning. Ved at skillinge sammen er det muligt at lave mad der både er billigere og af højere kvalitet end hvis hver enkelt, hver for sig, selv skulle



Kosten og måltidet har stor betydning for velvære og livskvalitet.

købe maden ude i byen. Når alt tages i betragtning er der med andre ord store fordele ved den kollektive madordning. Dertil kommer værdien af samværet og værdien af at man ved forenede kræfter og ved fælles hjælp er sammen om madlavningen og ved måltiderne.

Loyalitet

Kofoedsminde løser en væsentlig – og vanskelig – samfundsmæssige opgave, som kræver en stor grad af loyalitet med hinanden og med de myndigheder, såvel de sociale som de retslige, der har medvirket ved anbringelsen af beboerne her. Den socialpædagogiske del af opgaven kræver, at vi ubetinget er loyale og troværdige over for beboerne. Vi respekterer hinanden for den opgave vi løser, uanset uddannelse og stilling.

Vi ønsker at være loyale overfor beboerne! Det kan betyde rigtig mange ting, men for os betyder det blandt andet at vi loyalt tilbyder hver enkelt beboer den faglige indsats, træning, oplæring som bedst tilgodeser den enkeltes behov og ønsker. Det betyder også, vi ikke omtaler personlige forhold overfor udenforstående og, at vi er med til at beskytte beboerne imod de af deres egne ønsker eller handlinger, de ikke altid kan gennemskue konsekvenserne af. Vi hjælper beboerne med at træffe de beslutninger, der er rigtigst for dem. Loyaliteten kommer også til udtryk i vores beskrivelse af beboerne i handleplanerne,

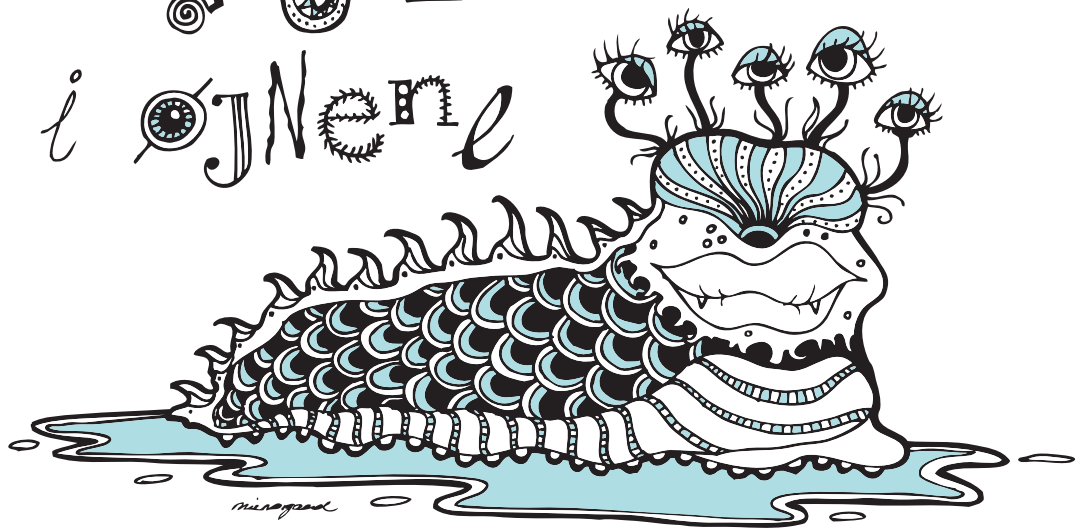
i de daglige iagttagelser, og ikke mindst når der har været en konflikt, eventuelt en magtanvendelse, som skal indberettes.

MAN SKA KU

SE

SIG SELV

i ØJNE



Når man er loyal overfor beboeren, myndigheder og hinanden, kan man se sig selv i øjnene og have god samvittighed, fordi man åbent kan forsvare sine handlinger.



Når man bor på Kofødsminde skal livet og tilværelsen være stimulerende og have indhold. Et virksomt liv. Det at man har noget at rive i er guld værd.

”Et jævnt og muntert, virksomt liv”

Nå man bor på Kofoedsminde skal livet og tilværelsen være stimulerende og have indhold.

Digteren N. F. S. Grundtvig har historisk været med til at sætte fokus på værdien af at have

”Et jævnt og muntert, virksomt liv på jord”.

Som beboer på Kofoedsminde kan man være tilbøjelig til kun at have blik for alt det dejlige uden for Kofoedsminde. Det giver nogle særlige udfordringer for medarbejderne med at have øje for alt det skønne indenfor.

Der er praktiske ting der skal ordnes. Madlavning, tøjvask eller rengøring. En gang bordfoldbold, en god film i fjernsynet, et spil kort.

Rogivende pædagogik

Den voldsforebyggende indsats er et af Kofoedsmindes vigtige fokuspunkter. Medarbejderne på Kofoedsminde har ladet sig inspirere af rogivende pædagogik, herunder de metoder som klinisk psykolog A. McDonnell kalder ”low arousal”. I forhold til håndtering af problemskabende adfærd er den rogivende pædagogik særdeles brugbar og velegnet. Ikke forstået på den måde, at så skal man som medarbejder ikke stille krav og ikke være sparringspartner. Det skal man også. Men vold og uhensigtsmæssig adfærd kan forebygges ved hjælp af den rogivende pædagogiks principper eksempelvis undgå øjenkontakt,



Medarbejderne på Kofoedsminde har ladet sig inspirere af rogivende pædagogik, herunder de metoder som klinisk psykolog A. McDonnell kalder "low arousal".

undgå berøring, afledning, respekter det personlige rum, tal roligt og giv efter.

Et levende fællesskab

I den faglige indsats har vi stor opmærksomhed på det individuelle. Det gælder for eksempel i forhold til den individuelle handleplan og den enkelte beboers handleplansmøde. Det er fint og godt. Men på Kofoedsminde lægger vi også vægt på fællesskabet. Vi har

gode erfaringer med at bruge kulturelle aktiviteter og projekter som en integreret del af den faglige indsats.

Området hvor Kofoedsminde er beliggende er et dejligt grønt og rekreativt område i Rødbyhavn. Der sker en masse spændende aktiviteter på området hvert år. Om sommeren er der hver uge fodboldkamp på plænen og hvert år afholdes en havefest med musik, boder og grillmad. I sommerperioden afholdes en sommerlejr med forskellige aktiviteter for beboerne. Der afholdes også fælles klubaftner for beboerne og hvert år et stort julearrangement hvor beboere, pårørende, personale mødes og spiller banko, får gløgg og æbleskiver og dejlig mad.

Disse og mange andre fælles aktiviteter medvirker til et levende fællesskab. Et fællesskab der styrker samspillet med andre og udvikler identitet og dannelse.



På Kofoedsminde lægger vi også vægt på at have et levende fællesskab. Vi har gode erfaringer med at bruge kulturelle aktiviteter og projekter som en integreret del af den faglige indsats.

Det fælles tredje

De fælles daglige gøremål og aktiviteter er vigtige fokuspunkter i den faglige indsats på Kofoedsminde. Vi anvender udtrykket ”Det fælles tredje”, når beboere og medarbejdere i fællesskab udfører en arbejdsproces.

”Det fælles tredje” er et socialpædagogisk begreb. Vi kaster lys på aktiviteten og samtidig nedtones bevidst rollen som kontrollør og opsynsmand. I denne sammenhæng vælger vi som medarbejder at se beboeren som et medmenneske på lige fod med én selv.

Beboere og medarbejdere er sammen for at hjælpe hinanden med for eksempel at lave mad, kløve brænde, gøre rent eller rejse et telt.

Det er aktiviteten der kommer i fokus. Aktiviteten er ”Det fælles tredje”.

Det er vores erfaring at medarbejderens engagement inspirerer beboerne til aktiv deltagelse.

De fælles daglige gøremål og aktiviteter er vigtige fokuspunkter i den faglige indsats på Kofoedsminde.

Vi anvender udtrykket ”Det fælles tredje”, når beboere og medarbejdere i fællesskab udfører en arbejdsproces.



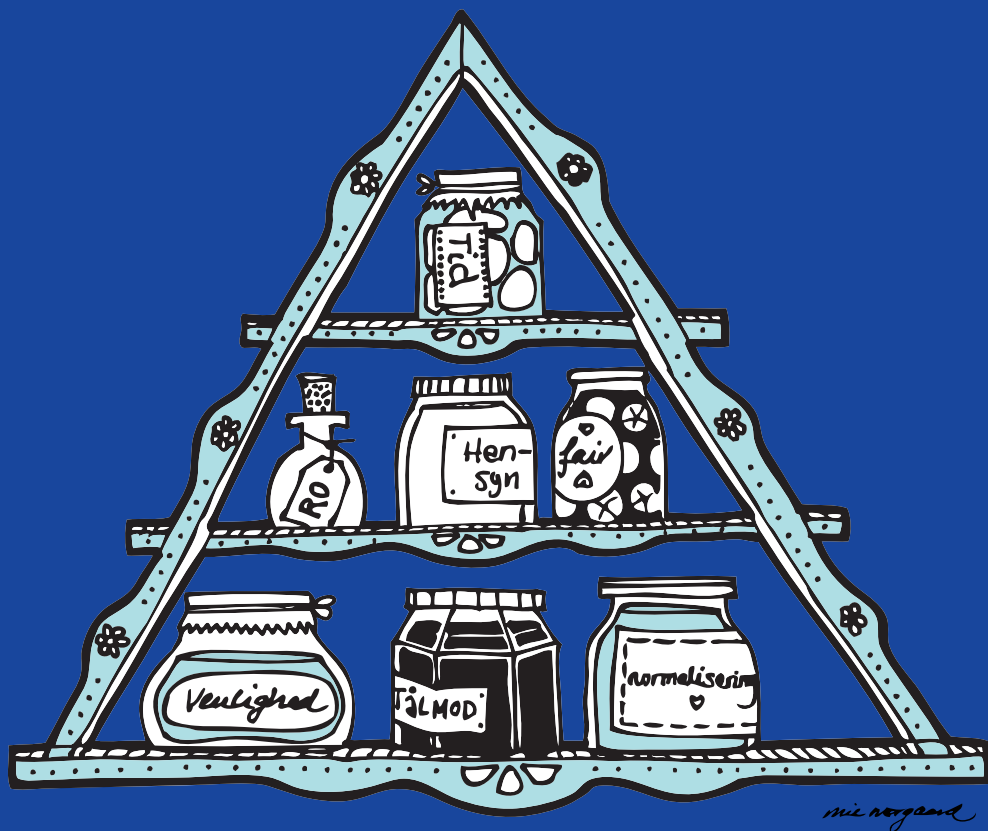
Værdier på Kofoedsminde er et bredt, broget kludetæppe som beskriver Kofoedsmindes værdier.

Bogen præsenterer en bred fortolkning af værdier og betydningsfulde grundtanker.

De værdier der præsenteres her er ikke endegyldige.

Arbejdet med værdier er en non stop proces.

Sådan er det også på Kofoedsminde.



Kofoedsminde
Højbovej 9
Rødbyhavn
4970 Rødby

REGION SJÆLLAND
KOFOEDSMINDE



- vi er til for dig