

ICDP Certificering af Institutioner

Indhold

Om ICDP Certificering.....	2
Hvad betyder det at være ICDP-certificeret?	3
Gevinsten ved at have en stærk relationsprofil	4
Hvad er ICDP?	5
Fordele ved en relationel certificering af organisationer.....	8
To cases om certificering	9
Sådan bliver man en ICDP- certificeret institution	12
Møde i institutionen	13
Vurdering i Certificeringsudvalget	13
Certificeringsbevis	13
Hvad koster en certificering?	14
Om egen-vurderingen 1	15
Om egen-vurderingen 2	16
Inspirationsforum.....	16
I øvrigt	17
Ansøgningskema.....	18



Dansk Center for ICDP
Center for Relationsprofessionalisme

Om ICDP Certificering

Hovedformålet med en ICDP-certificering af institutioner er, at kvalitetssikre relationsarbejdet på organisationsniveau og bidrage til at kerneopgaverne løses med empati, omsorg og indlevelse. Men det er også grundtanken i ICDP-certificeringen, at den kan bidrage til at en bedre begrundet praksis og styrke de professionelle dømmekraft og udvikle en fælles forståelse af, og sprog for hvad godt professionelt relationsarbejde er.

Dansk Center for ICDP har gennem de sidste 20 år efteruddannet 1.000-vis af fagprofessionelle i det professionelle relationsarbejde, og tager nu ansvaret for at støtte og styrke de organisationer – der målrettet arbejder med at udvikle og styrke deres relationskompetence på organisationsniveau.

Visionen for Dansk Center for ICDP er at udbrede og kvalitetssikre relationsarbejdet på organisationsniveau – fordi vi ved indførelsen af ICDP styrker arbejdsmiljøet og dermed organisationens sociale kapital. Arbejdet kan derfor ses som en modvægt til den stress og udbrændthed som manglende organisatoriske ressourcer ofte fører med sig, og som i yderste konsekvens kan føre til en forrådet praksis.

Da der endnu ikke, hverken nationalt eller internationalt, er udpeget et anerkendt organ – der har påtaget sig rollen med at certificere relationsarbejdet på organisationsniveau, ønsker Dansk Center for ICDP at igangsætte tiltag, som på sigt kan bidrage til en national og international godkendelse.



Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Hvad betyder det at være ICDP-certificeret?

FN's Børnekonvention blev vedtaget på en generalforsamling den 20. november 1989. Børn var tidligere omfattet af de generelle menneskerettigheder, men der var behov for særlige rettigheder for børn – børnerettigheder. Mere end 190 lande har skrevet under – også Danmark. Det gør det til den konvention, som flest lande på verdensplan har tilsluttet sig. Børnekonventionens rettigheder gælder ALLE børn uanset nationalitet, køn, social status, religion og kultur.

Verdensmålene udgør 17 konkrete mål og 169 delmål, som forpligter alle FN's 193 medlemslande til helt at afskaffe fattigdom og sult i verden, reducere uligheder, sikre god uddannelse og bedre sundhed til alle, anstændige jobs, retten til familieliv og mere bæredygtig økonomisk vækst. De fokuserer ligeledes på at fremme fred, sikkerhed, stærke institutioner og på at styrke internationale partnerskaber. Verdensmålene anerkender således, at social, økonomisk og miljømæssig udvikling, fred, sikkerhed og internationalt samarbejde er tæt forbundne. Det kræver en fælles, global integreret indsats at opnå holdbare udviklingsresultater.

Dansk Center for ICDP har underskrevet "code of conduct" (etiske retningslinjer) med både FN og Unicef og det betyder at de danske organisationer med en ICDP-certificering bliver en del af den gruppe organisationer – der forpligter sig på at tage både verdensmålene og menneskerettighederne herunder Børnekonventionen alvorligt.

At være en ICDP-certificeret institution sender dermed et tydeligt signal, både internt og eksternt om, at man på alle niveauer i organisationen forpligtiger sig på at kerneopgaven løses med det menneskesyn, som man har forpligtet sig på gennem de internationale konventioner. Med en certificering får organisationen mulighed for at signalere institutionens grundlæggende menneskesyn og de værdier der er guidelines for mødet med barnet/borgeren. Ligeledes betyder det, at man

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

sender et signal til nye og kommende medarbejdere om, at man i organisationen har indgået en overordnet og fælles forpligtelse på, at kerneopgaven løses ud fra et relations-og ressourcerorienteret menneskesyn. Derfor er en certificering tæt forbundet med børnekonventionen.

Gevinsten ved at have en stærk relationsprofil

I en tid hvor der er mangel på uddannet personale til mange velfærdssektorer – kan certificeringen være en vigtig faktor i en fastholdelse og rekrutterings politik – da det er tydeligt for nye ansøgere hvad organisationens særlige profil er. Ved en tydelig profilering med ICDP, åbnes mulighed for at tiltrække nye medarbejdere, med samme visioner og præferencer for at arbejde relationsfokuseret.

I takt med at der er kamp om medarbejderressourcer, ses der i institutionsverden en stigende tendens til, at institutionerne profilerer sig med tiltag for at tiltrække nye medarbejdere. En pædagogik og omsorgskultur med en stærk relationsprofil kan være med til at gøre arbejdspladsen mere attraktiv for nye ansøgere, og dermed styrke institutionens mulighed for fortsat at udvikle sit faglige miljø og særlige karakteristika.

De certificerede ICDP-institutioner kan i fremtiden stå som en inspirationskilde til andre institutioner og være med til at udvikle materialer, arbejdsgange og procedurer og didaktiske metoder der hviler på en relationel forståelse. Derudover er gevinsten at det styrker medarbejdernes faglige stolthed og arbejdsglæde. Gode arbejdsmiljøer er den bedste modvægt mod stress og udbændthed.

En stærk organisatorisk relations profil bidrager til et højt kvalitetsniveau i forhold til empati og samspil. Det vil lidt forenklet sige, at uvenlighed og krænkelser ikke accepteres, og at ledelsen reagerer hurtigt og relevant, hvis der alligevel skulle ske.



Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Hvad er ICDP?

International Child Development Program

ICDP er et teori- og evidensbaseret program, der sigter mod at øge kvaliteten af samspillet mellem børn og voksne. Programmets grundlæggende mål er at gøre voksne mere lydhøre overfor børns behov, samt forbedre de voksnes evne til at møde børn på børnenes egne præmisser. Grundtanken i programmet er, at den bedste måde at hjælpe et barn på, er ved at hjælpe barnets omsorgspersoner – primært forældrene.

Programmet er udviklet af de to norske psykologiprofessorer Karsten Hundeide og Henning Rye, oprindeligt som et udviklingsprogram til internationalt nødhjælps arbejde. ICDP-programmet indgår blandt andet i Norges nationale forældrevejlednings program – med særlig positive erfaringer på integrationsområdet. WHO – Verdens sundhedsorganisation benytter ICDP som et forebyggelsesprogram i arbejdet med børn med en høj psykosocial risiko.

Programmet er udformet ud fra sensitiverings principper samt otte retningslinjer for et godt samspil. De otte samspilstemaer er indarbejdet i det, der i programmet betegnes som de tre dialoger, og tilsammen udgør det selve kernen i programmet. Disse principper har vist sig at have en særlig positiv betydning for at øge kvaliteten af det relationelle samspil. I Danmark anvendes ICDP som et kompetenceløft til forskellige relations professionelle: Pædagoger, lærere, psykologer, sundhedsplejersker, bibliotekarere samt edere, dagplejere, social og sundhedspersonale m.fl.

International Caregiver Development Program

ICDP-programmet er under konstant udvikling og omhandler nu ikke bare kontakten mellem børn og voksne. F.eks. arbejdes der aktuelt med at implementere ICDP i f.eks. norske fængsler og i den norske og danske ældrepleje. Aktuelt arbejdes der

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

en på norsk ph.d. I den forbindelse har ICDP-international godkendt at ordet Child udskiftes med Caregiver – for klarere at beskrive målgruppen.

ICDP er et kultursensitivt og kan tilpasses forskellige målgrupper, hvor målet er at arbejde for bedre samspil/trivsel, læring og udvikling. Derfor er der også udformet forskellige udgaver der er justeret til forskellige relations professionelle, ud fra de samme grundlæggende principper.

Certificering af relationsarbejdet?

At tale om certificering indenfor relationer og pædagogik er måske komplekst – for hvordan måler man på begreber som empati, relationer, fælles sprog, god atmosfære? Der er sandsynligvis bred enighed om at, at man kan stille krav om minimums standarder til en organisation, der leverer en ydelse; vi er enige om at man kan stille krav om at budgetterne skal holdes, og at hygiejnen har en vis standard.

I Danmark taler vi sjældent om pædagogiske standarder i undervisningssektoren og i uddannelsessystemet. Vi får nemt berøringsangst overfor certificeringer og pædagogiske programmer, og debatten kan hurtigt blive farvet af skræmmebilleder og advarsler om indoktrinering og ensretning – og argumenter om at man ikke kan sætte menneskeligt samspil/læring/omsorg på formel. Det bliver nemt en op-hedet debat – hvor modstanderne af pædagogiske programmer anvender begreber som "en krænkelse af ytrings- og metode-frihed" og "pædagogisk asfalt". Lad det være sagt meget tydeligt: I Dansk Center for ICDP hylder vi princippet om den pædagogiske frihed, og lad os holde fast i det.

Men når det så er sagt, er det også nødvendigt at vi tør indrømme, at ledelse af den mangfoldighed som ses i den pædagogiske verden, kræver redskaber for at for at kunne holde den samme høje kvalitet over hele linjen. Nogle organisationer formår hverken helt eller delvist at skabe optimale værelse/lære og levesteder for

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

samfundets børn/borgere. Bl.a. fordi organisationens standarder på de relationelle områder er for lav. Dialogerne mellem de professionelle og de børn/borgere hvis tarv de skal varetage, er præget af uvenlighed og manglende empati. Når der ikke er pædagogiske minimumsstandarder for de relationelle dialoger, kan det åbne det op for en forråelseskultur. Når man vælger at blive certificeret, forpligter organisationen sig på at have høje forventninger til den måde mennesker tilgår hinanden på.

Ved at anvende ICDP som en standard i forhold til en organisations relations arbejde, sender man et vigtigt signal om at institutionen værner om et menneskesyn der bygger på empati og ligeværd. En certificering betyder, at man har et fælles teorigrundlag, fælles begreber og fælles modeller – som kan være med til at sikre en fælles relations forståelse. Det betyder også, at alle kan være sikre på, at det der samarbejdes om, har et fælles afsæt, uanset om det foregår mellem ledelsen og medarbejderne, internt mellem medarbejderne, eller mellem de professionelle og børn/borgere.

Udgangspunktet for en certificering af relations arbejdet er ikke udtryk for et mangelsyn, men tager ansvaret for det faktum at forråelsen ligger på lur i de sociale samspil, når tempoet og forventningerne er for høje, og ressourcerne ikke rækker i forhold til opgaven. Så kan man som leder/medarbejder/team snuble i sin empati og venlighed.

Ondskab og forråelse er tabuiseret, men det er nødvendigt at bryde tavsheden og italesætte at, når man arbejder med mennesker, må relationskompetencen nødvendigvis være høj. Uden minimumsstandarder og en fælles forpligtelse på høje relationelle standarder der bygger på empati og sensitivering, kan vi ikke vinde kampen over udbrændthed og i sidste instans forråelsen.

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Fordele ved en relationel certificering af organisationer

En relationel certificering er opbygget efter en entydig skabelon, der sikrer genkendelighed på tværs af fag, professioner og institutioner og som gør det nemmere både at læse og forstå certificeringen.

Certificeringen styrker formidling af organisationens værdier. En certificering af relationsarbejdet på organisationsniveau bygger på sensitiveringsprincipperne, de tre dialoger og de otte temaer for godt samspil – der er kronjuvelerne i ICDP. Udover at være handleanvisende understøtter principperne og samspilstemaer grundværdierne i de globale og internationale menneskerettigheder.

Certificeringen letter samarbejdet - også det tværfaglige. Når samspilstemaerne fra ICDP er kendt af samtlige aktører, styrkes samarbejdet og fagligheden, fordi alle ved hvad man har at forholde sig til. Certificeringen opstiller nogle krav til dialogerne; Både den følelsesmæssige, den meningsskabende/lærende og den guidende/vejledende dialog. Det skaber tryghed, kvalitet og skaber nogle positive forventninger til mødet mellem mennesker. Relationssproget styrker professionsproget og minimerer den faglige hjælpeløshed i forhold til relationer og samspil.

Når der arbejdes systematisk med at udvikle det relationelle univers ved hjælp af ICDP – styrkes lærings-og omsorgsmiljøet.

Certificeringen gør det lettere at udvikle og styrke relationsarbejdet, fordi samspilstemaerne anviser konkrete måder at professionalisere dialogerne og samspillet på.

Samarbejdet med forældre og pårørende styrkes af certificeringen. Det ensrettede relationelle sprogbrug kan anvendes i hele organisationen både vertikalt og horisontalt og styrker forståelsen og gennemskueligheden for alle parter i det centrale og nødvendige samarbejde.

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Certificeringen giver en stærk pædagogisk profil. ICDP sensitiverings principper består af 3 faktorer; Et resourcesyn, et relationelt fokus og en refleksionskultur. Disse principper udgør et stærkt og tydeligt pædagogisk grundlag.

Mindste fællesnævner. Med en certificering, bliver det lettere at sikre sig og dokumentere, at det pædagogiske virke overholder minimumskravene i forhold til et menneskesyn der bygger på anerkendelse, ligeværd og respekt. Disse værdier sikrer gode lærings- og omsorgsmiljøer og understøtter en positiv selvforståelse hos alle aktører,

To cases om certificering

Casene bruges til at tydeliggøre den spændvidde der kan være i ansøgningsfeltet. Begge cases er beskrivelser af organisationer der begge kandiderer til at blive ICDP-certificeret.

Case 1: En stor folkeskole i omegnen af København, har gennem et par skoleår, certificeret det pædagogiske personale på niveau 1, uddannet et hold vejledere – niveau 2, samt uddannet 2 interne trænere (niveau 3). Desuden har ledelsesgruppen gennemgået et intensivt uddannelses- og supervisorsforløb i Relationsbaseret ledelse. Efter endt uddannelsesforløb er der lagt handleplaner for det videre arbejde med ICDP og der er aftalt ekstern supervision og sparring med en ICDP-supervisor.

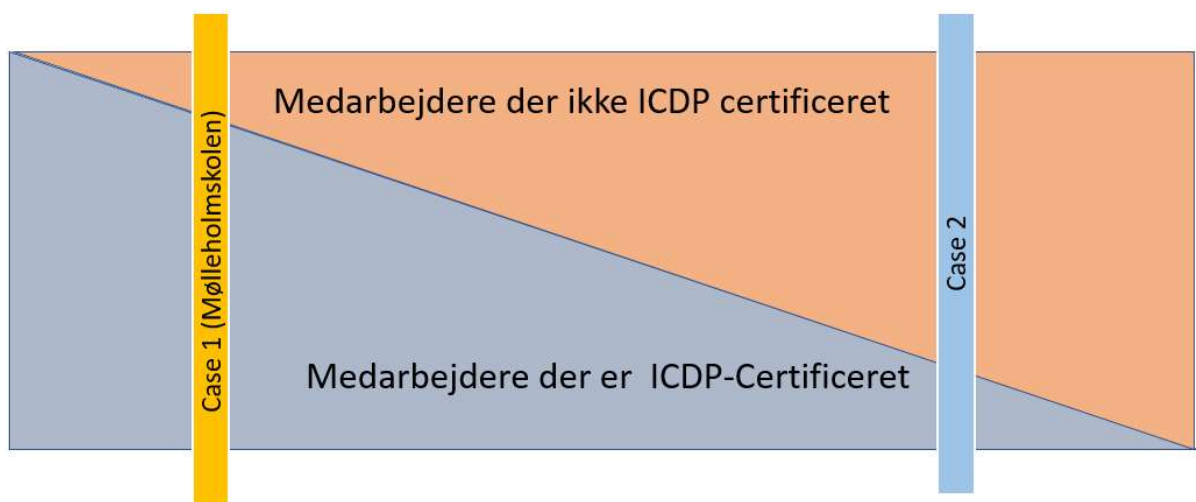
Case 2: I en mellemstor daginstitution i hovedstaden, med begrænsede økonomiske ressourcer, er foreløbig 5 personer uddannet på niveau 1 – heriblandt lederen. Lederen drømmer om at få alle 30 medarbejdere ICDP-uddannet – men projektet vil vare mange år på grund af få ressourcer. Lederen har derfor "tænkt ud af boksen" og sammensat en intern ICDP task-force af de 4 pædagoger der indtil videre er ICDP uddannet. Opgaven for task-forcen er at implementere ICDP som sprog

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

og mindset i hele organisationen. Det kommunale/eksterne pædagogiske tilsyn har dokumenteret et markant og meget hurtigt løft på relations- og samspilsområdet i institutionen.

Set på nedenstående model ses de store forskelle mellem case 1 og case 2 – Folkeskolen er langt tættere på målet – at have en full-scale implementering af ICDP på organisationsniveau, men fordi ressourcerne er begrænset i daginstitutionen, vil det være mange år før daginstitutionen er i mål med en total implementering. Men hvis vi har en certificeringsforståelse der bygger på denne mål-forståelse, snubler vi i vores eget mål, og målene bliver en forhindring for det egentlige mål – at udbrede og kvalitetssikre ICDP. Selvom organisationerne og deres ressourcer er forskellige, er der et markant fællestræk ved begge institutioner; Ledelsestilen er præget af glæde, engagement og stor motivation i forhold til at få implementeret ICDP i organisationen. Hvis vi forsøger at bruge graden af uddannede -som et certificeringskriterie får vi kastet mange gode organisationer og deres medarbejdere – ud med badevandet.



Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Model 1: Modellen illustrerer den store spændvidde der er mellem case 1 og case 2 – hvis der måles medarbejdere der er certificeret

Derfor har vi valgt en anden tilgang for at opnå en certificering af organisationen – der bygger på motivation, vitalitet og engagement – hos ledere og medarbejdere.

Vi har forsøgt at gøre det så enkelt som muligt. Vores ambition er at finde en passende balance mellem tillid og kontrol der umiddelbart er hinandens modstykker. I den bedste af alle verdener ville en registrering være et åbent register hvor institutionslederne selv kunne skrive deres institution på. Men det ville være en problematisk løsning i forhold til ICDP international der understreger, at vi med vores udbudsret er pålagt at kvalitetssikre alle centerets aktiviteter. Så en registrering der udelukkende bygger på tillid er er ikke en mulighed.

Vi er på den anden side også opmærksomme på ikke at falde i den anden grøft med at opstille for mange kontrollerende procedure, som koster både tid og ressourcer. Vi præsenterer i første omgang en forsøgsmodel, der forhåbentlig kan håndtere den vanskelige balance mellem tillid og kontrol.

Vi stiller dog som krav, at ledelsen og nogle centrale medarbejdergrupper i en organisation skal have afsluttet/begyndt ICDP-uddannelserne. Men, som det fremgår af de beskrevne cases kan de økonomiske ressourcer være forskellige, og hvis vi udelukkende vægter "tørre tal" i certificeringskravene vil vi negligere det faktum – at udviklingen drives af engagementet og motivation hos medarbejdere og ledere. Dette vægtes i en certificeringsansøgning langt højere end antallet af certificerede medarbejdere. Ligeledes vil det blive lagt vægt på, at institutionen kan vise hvordan arbejdes med ICDP i institutionen, og hvordan de har tænkt at arbejde på den lidt længere bane.

Sådan bliver man en ICDP- certificeret institution

Første skridt er, at I bliver bedt om at vurdere hvor lang organisationen er nået i forhold til implementering af ICDP. I vil på hjemmesiden kunne finde et skema der kan hjælpe jer, til at foretage denne vurdering. Når skemaet er udfyldt, får I en score:

Score	Forklaring
90-100%	<i>ICDP er fuldt implementeret i organisationen og kan certificeres direkte efter besøg af konsulent</i>
70-90%	<i>Organisationen er godt på vej, har en plan for den nærmeste fremtid og vil kunne certificeres efter drøftelse af implementeringsplanen med konsulent</i>
50-70%	<i>Organisationen har et niveau hvor den efter drøftelse med konsulent, udarbejdelse af en implementeringsplan og igangsættelse af manglende konkrete initiativer kan blive certificeret</i>
30-50%	<i>Utilstrækkelig kvalitet, der skal udarbejdes en handleplan hvis organisationen ønsker at gøre sig klar til en certificering</i>
0-30%	<i>ICDP er ikke tilstrækkeligt implementeret i organisationen</i>

[Link til skema](#)

Det udfyldte skema bedes sendt til Dansk Center for ICDP info@danskcenterfor-icdp.dk sammen med en begrundelse for ønsket om at blive certificeret. Efter vi har modtaget henvendelsen, vil I blive kontaktet af en af vores konsulenter der aftaler næste skridt, som vil være et konsulentbesøg i institutionen/ organisationen.

Møde i institutionen

Mellem ledelse og konsulenten fra Dansk Center for ICDP. Mødet er berammet til et par timer, og foregår i institutionen. Til mødet bliver institutionen bedt om at medbringe dokumentation for hvordan der arbejdes med ICDP i institutionen. Det kan være billeder, videoklip, arbejde med stjernestunder, dagsordner fra personalemøder, børneinterview eller lignende dokumentation. Det udfyldte ansøgningskema vil sammen med den medbragte dokumentation blive drøftet på mødet, der evt. afsluttes med en rundvisning i institutionen.

Konsulenten laver herefter en indstilling til certificeringsudvalget, som derefter indenfor en måned træffer den endelige afgørelse.

Vurdering i Certificeringsudvalget

Certificeringsudvalg bestående af professionelle med kendskab til arbejdet med og implementering af ICDP i institutioner. Udvalget træffer på baggrund af ansøgningen og konsulentens indstilling beslutning om Institutionen lever op til kravene for at blive certificeret.

Afgørelsen sendes til organisationen pr. e-mail og institutionen modtager enten et certificeringsbevis, eller et afslag med en vejledning om hvad man kan arbejde med, for at kunne blive kvalificeret til en certificering.

Certificeringsbevis

For at sikre ICDP-programmet og kvaliteten af det relations arbejde der foregår i en institution er en vis form for kontrol nødvendig og opfølgning. Certificeringen er gyldig i 3 år – og skal herefter fornyes.

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Hvad koster en certificering?



Den samlede pris for en treårig periode bliver 8.000 kr. og en fornyet certificering i år tre vil koste 2.000 kr. da der ikke er startomkostninger.

Hvad dækker udgiften?

- Certificeringsbesøg
- Opfølgende besøg fra en konsulent fra Dansk Center for ICDP evt. på Teams
- Indrammet certifikat
- Registrering på platformen: "ICDP certificeret institution"
- Adgang til inspirationsnetværk
- Informationsfolder til forældre/pårørende (eget logo)
- Skilt til indgang
- Logo til hjemmeside
-
-

Om egen-vurderingen 1

At forstå implementering som noget, man skal producere i det organisatoriske fællesskab, behøver ikke at betyde at man skal gøre noget anderledes. I mange tilfælde vil en vurdering blot skabe en reflektiv pause – hvor ledelsesteamet for en stund gør status på vitaliteten af ICDP-programmet i organisationen. Pointen med testen, er at ledelsen vurderer på om der er tilstrækkeligt med drivkraft til at ledelse og medarbejdere har den nødvendige opmærksomhed på at det fælles relationelle arbejde har en central placering i alle opgaveløsninger.

Vi har ladet os inspirere af Ledelsesforsker Anders Trillingsgaards (2021) nye begreber – der kan vitalisere og gentænke ledelse: Kurs, Koordinering og Commitment. Det er en kernepointe at områderne griber ind i hinanden og bliver hinandens forudsætning. Men i opgaven med at analysere den opmærksomhed der er på ICDP i en organisation, er det hensigtsmæssigt at uddybe og forklare begreberne uafhængigt af hinanden.

Fælles kurs: Det at finde en fælles kurs er ikke altid en nem opgave. Men den fælles kurs refererer tilbage til rammebetingelserne og kerneopgaven. Allerhelst skal de fælles mål også stemme godt overens med de enkeltes værdier.

Fælles koordinering: Koordineringen dækker over organiseringen og de løbende tilpasninger af viden og indsatser i den organisatoriske enhed. Der kan være tale om helt enkle aftaler, men også om overordnede procedure og styringsaktiviteter der skaber struktur og "flow" – så ICDP-tankesættet gennemsyrrer organisationens arbejde på alle niveauer.

Fælles commitment: Umiddelbart ved vi godt, hvad commitment er – det er i familie med begrebet engagement. Vi er i stand til at genkende engagementet når vi

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

oplever det, og vi er i stand til at skabe det. Engagement hos os selv og andre er ganske enkelt og ligetil- en essens af positive følelser, oplevelse af mening en oplevelse af vitalitet. ICDP-programmet har netop fokus på vitalisering af det menneskelige møde- men hvordan opleves vitaliteten aktuelt i organisationen?

Om egen-vurderingen 2

Testen er hurtig at bruge og giver et overblik over, om I fremover skal fokusere primært på kursen, koordineringen eller engagementet i forhold til at holde fokus på ICDP-programmet. Derudover kan det give ideer til konkrete indsatsområder.

Testen er delt op i fire sektioner

- Fælles kurs – har I som organisation fælles kurs i forhold til ICDP-programmet?
- Koordinering – Har I som organisation fælles koordinering af ICDP-indsatserne i organisationen?
- Commitment – har I som organisation commitment, vitalitet og engagement i forhold til arbejdet med ICDP-programmet.
- Ledelsesfokus

Når I har besvaret spørgsmålene, beregnes resultatet. I får selvfølgelig et overblik med det samme i form af en oversigtsmodel, som danner udgangspunkt for certificerings-samtalen med konsulentten.

Inspirationsforum

På sigt er tanken at etablere et skabe et forum, hvor de certificerede institutioner kan udveksle viden og erfaringer. Det er tænkt som et inspirationsforum hvor man kan dele de planer, erfaringer og procedurer

Filosofien bag netværket vil være at der hele tiden udvikles ny viden og mange erfaringer, som det er værdifuldt at dele. Det bliver både nemmere og sjovere at



Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

implementere ICDP, hvis man kan trække på andres erfaringer og gøre sine geniale opfindelser og sure erfaringer tilgængelige for andre.

I øvrigt

Certificeringen er udviklet til brug i en dansk kulturel sammenhæng, og følger den danske lovgivning. Den bygger på sund fornuft, international trivselsforskning, organisatorisk og udviklingspsykologisk viden om, hvordan mennesker lærer og udvikler sig.

Ansøgningskema

ICDP Certificering

- Skema til selvvurdering af organisationen –

Samlet score: xx%

Spørgsmål om Fælles Kurs

Spørgsmål 1/15

Vi har på ledelsesplan udarbejdet et visuelt overblik over vores arbejde med ICDP

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 2/15

Vi har udarbejdet en kort og utvetydig formulering af hvad vi ønsker at opnå ved at arbejde med ICDP som er kendt i organisationen

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 3/15

Vi bruger ICDP som vores fælles sprog og værktøjskasse, der støtter os i at sætte den ønskede retning på udviklingsprocesser indenfor forskellige områder i organisationen

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 4/15

Vi har udarbejdet en plan for hvordan vi arbejder med ICDP både nu og i fremtiden der er fair, gennemsigtig og anerkendt i hele organisationen

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Spørgsmål om koordinering

Spørgsmål 5/15

Som ledere har vi har fokus på den relationelle koordinering- viden om fælles mål, fælles faglig viden og sprog- for at understøtte det bedst mulige samarbejde på tværs af organisationen

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 6/15

Vi aftaler og træner hvordan vi som ledelsesteam kommunikerer beslutninger både af formelle og uformelle kanaler med et ressourceorienteret fokus

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 7/15

Som ledere får vi jævnligt feedback på hvad vi gør godt og skidt med et relationelt og ressourceorienteret fokus

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Spørgsmål 8/15

Vi giver vores medarbejdere positiv feedback og anerkendelse, og vi tager hånd om manglende kvalitet i opgaveløsningen

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 9/15

Vi kan diskutere vanskelige udfordringer og problemstillinger i organisationen med vores medarbejdere og bevare vores sensitivitet, ressourcesyn, relationelle fokus og refleksivitet

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål om commitment

Spørgsmål 10/15

Vi har en tryk samarbejdskultur, hvor vi kan dele både stjernestunder og udfordringer med hinanden

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 11/15

Vi sætter fokus på stjernestunder på alle niveauer i organisationen og fejrer vores succeser

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 12/15

Vi er fleksible og formår at løfte i samlet flok når der er behov for det og vi deler viden på tværs af organisationen

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Overordnede spørgsmål

Spørgsmål 13/15

Arbejdet med ICDP styrker os fagligt, vitaliserer opgaveløsningen og styrker den relationelle koordinering på tværs af organisationen

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Dansk Center for ICDP

Center for Relationsprofessionalisme

Spørgsmål 14/15

Medarbejderne oplever at ledergruppen har succes med at støtte og facilitere udviklingen af både det gode arbejds- og læringsmiljø

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Spørgsmål 15/15

Vores omverden/ interessenter oplever at implementering af ICDP har skabt en synlig positiv forandring i organisationens arbejds -og læringsmiljø

Enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Uenig

Point tælles fra 1-4, hvor 4 gives for enig, 3 for overvejende enig, 2 for overvejende uenig og 1 for uenig.

Vejledende retningslinjer for scoren:

91-100%: ICDP er fuldt implementeret i organisationen og kan med stor sandsynlighed certificeres direkte efter besøg af certificeringskonsulent

71-90%: Organisationen er godt på vej, har en plan for den nærmeste fremtid og vil kunne certificeres efter drøftelse af implementeringsplanen

51-70%: Organisationen har et niveau hvor den efter drøftelse med konsulent, udarbejdelse af en implementeringsplan og igangsættelse af manglende konkrete initiativer kan blive certificeret

31-50%: Utilstrækkelig kvalitet, der skal udarbejdes en handleplan hvis organisationen ønsker at gøre sig klar til en certificering

0-30%: ICDP er ikke tilstrækkelig implementeret i organisationen til en certificering