

AF: IRENE BRANDT

Lille ting STORT TÆNKT!

Når personalet på Vibe- og Glentebo i Gentofte arbejder med innovation og diversitet, foregår det helt nede på jorden.

Vores projekt tager udgangspunkt i frontmedarbejderne: Hvad vil de, og har de mulighed for at gøre det? Projektets udgangspunkt er også innovation og diversitet - og så længe vi holder os inden for disse rammer er der frit spil," siger afdelingssygeplejerske Bibi Bartholdy fra afdelingerne Vibe- og Glentebo på Egebjerg Plejehjem i Gentofte Kommune. Afdelingen er én af deltagerne i DINOVA, der arbejder ud fra den tanke, at diversitet er en innovationsressource.

"Hos os er deltagelsen i DINOVA blevet frontmedarbejdernes mulighed for at udvikle sig og komme frem med deres idéer," siger Bibi Bartholdy.

Mere frisk luft

Gennem deltagelsen i projektet er medarbejderne på afdelingen blevet enige om at udnytte de muligheder, de har, for at gøre mere af det, de gerne vil gøre.

"Alle var enige om, at det er godt, hvis vi kan komme mere ud sammen med beboerne. Beboerne skal have mulighed for at komme ud i frisk luft hver dag, men det er svært at prioritere i en travl hverdag - især når vores afdeling ligger på 1. sal.

Kulturen på afdelingen var også tidligere sådan, at alle helst skulle være færdige samtidig; men én medarbejder kan sagtens gå i haven med et par beboere, selv om alle endnu ikke er stået op," fortæller Bibi Bartholdy.

Det konkrete DINOVA-projekt på Vibe- og Glentebo handler derfor om at skabe en have i tilknytning til plejecentret, hvor afdelingens beboere og medarbejdere sammen kan skabe gode rammer for udeliv. Både medarbejderne i dagvagten og aftenvagten er engageret i projektet, idet aftenvagterne meget gerne ville have udendørsaktiviteter om eftermiddagen. Ved hjælp af skemaerne dokumenteres indsatsen, så det altid er let at skaffe sig et overblik over, om alle beboerne har fået tilbudet. Skemaet giver ifølge Bibi Bartholdy større opmærksomhed og man undgår, at enkelte beboere overses. Samtidig fungerer skemaet som information mellem personalet på vagterne. Andre - enkle men effektive - tiltag sikrer, at det også i hverdagen er realistisk at gennemføre målsætningen om, at mindst fire beboere hver dag skal have tilbudet om at komme ud i haven. Kørestolene er altid parate med pumpede

dæk, og på afdelingen står kurven pakket med service og dug lige til at bære ned i haven.

"Det lyder måske ikke af så meget," siger Bibi Bartholdy og fortsætter.

"Men når man ved, hvor svært det er at ændre rutiner på en arbejdsplads, så synes jeg faktisk, der er sket meget hér, siden vi startede i DINOVA-projektet."

Det er detaljerne, der udgør en stor del af forskellen fra før til nu. For eksempel er middagsmåltidet rykket ½ time fra klokken 12 til 12.30. Denne beskedne variation på 30 minutter giver dagvagterne mere tid til udendørs aktiviteter sammen med beboerne om formiddagen. Forskydningen forplanter sig til hele dagen, og nu er det aftenvagterne, der serverer eftermiddagskaffen - og gerne i haven. Resultatet er mere luft i dagvagterne og flere aktiviteter i aftenvagten.

Mindre medicin

For de ti beboere, der alle har en demenssygdom, har den friske luft også haft gavnlig virkning.

"Vi giver i dag mindre medicin end tidligere. Meget smertestillende medicin er helt seponeret. To ambulerende beboere

”Via projektet har jeg lært at trække mig tilbage og gøre plads for personalets egne idéer.”

Bibi Bartholdy, afdelingssygeplejerske, Vibe- og Glentebo på Egebjerg Plejehjem i Gentofte Kommune



får gennem opholdet i haven opfyldt deres behov for at komme udenfor. Tidligere imødekom vi dette ønske, når det var muligt; men i dag er det organiseret og en del af arbejdspladskulturen på afdelingen,” fortæller Bibi Bartholdy.

Forskellen kommer også til udtryk i haven, hvor alle beboere er rolige, og ingen bliver rastløse, selvom en medarbejder går fra gruppen.

Anerkendende ledelse

Bibi Bartholdy selv har også mærket forandringerne.

”Via projektet har jeg lært at trække mig tilbage og gøre plads for personalets egne idéer. Det giver den enkelte ejerskab. Jeg kan få nok så mange idéer selv; men de flytter intet, hvis ikke personalet synes idéerne er gode. Som leder er jeg også blevet mere bevidst om værdien af anerkendelse som ledelsesværktøj. Så nu er det blevet min ledelsesstil *ikke* at have styr på alle detaljer! I stedet har jeg givet ansvaret videre til personalet, og jeg tror på, at det kører godt; for de skal nok selv komme frem med det, hvis der er problemer,” siger Bibi Bartholdy.

Have-projektet er med Bibi Bartholdys ord måske ’ikke enormt innovativ!’ Men projektet er starten på en ny tilgang til forandringer på arbejdspladsen.

”Jeg tror, vi gennem deltagelsen i projektet bliver bedre til at sige ’ja’ til hinandens idéer – uanset hvor utraditionelle de er!” siger Bibi Bartholdy. Hun fortsætter:

”For eksempel kunne man foreslå, at en nattevagt kan gå en tur i haven med en beboer, der alligevel ikke kan sove. Vores telefonkald kan sagtens række ud i haven, og der er en nattevagt på hver etage, så de kan hjælpe hinanden. Det er ikke sket

endnu; men det er vigtigt, at vi har øje for, at muligheden er der, og at det godt kan lade sig gøre. Det skal bare siges højt, så vi kan få en åben dialog om, hvorvidt det rent faktisk er muligt at gennemføre.”

Er innovationen stadig i sin vorden på Vibe- og Glentebo, så er diversiteten til gengæld til stede – i hvert fald etnisk diversitet. Personalet på afdelingen repræsenterer tilsammen fem forskellige nationaliteter. Derudover udnyttes diversiteten i personligheden også konstruktivt på afdelingen, når beboerne skal matches med personalet.

Når alt kommer til alt, står det måske heller ikke så skidt til med innovationen på afdelingen. Læs selv, hvad Bibi Bartholdy siger:

”Personale, der arbejder med mennesker med demens, er som gruppe ret opfindsomme. For det første skal de hele tiden have antennerne ude og finde ud af, hvad der ligger bag adfærden, for de prøver på alle mulige måder at undgå tvang, og der er stort set altid en anden måde at løse opgaven på.”

Opfindsomheden er også til stede i hverdagens praktiske anliggender, fortæller Bibi Bartholdy:

”Vi fik en ny beboer. Hun er både svagtseende og har dårlig hørelses; men absolut i stand til at give udtryk for sine synspunkter. Hun ville blandt andet meget gerne have døren til sin bolig stående åben. Så gik de andre beboere rundt i hendes stue og rodede i hendes ting, hvilket førte til, at hun selvfølgelig blev vred! En af vores medarbejdere, som selv har små børn fik en god idé, og vi købte en låge af den slags, man sætter foran trapper for at forhindre børn i at falde ned – og så var det problem løst. Det var en lille ting; men den var stort tænkt!”

IDÉEN BAG DINOVA

DINOVA udspringer af den banale erfaring, at andre øjne på en opgave, næsten altid skaber nye ideer til, hvordan den kan løses. I en moderne strømlinet organisation er der imidlertid sjældent tid og plads til at få de andre øjne i spil.

Vi bliver for ens Vi har en bevidst eller ubevidst tendens til at opbygge meget ensartede organisationskulturer, der støtter os i at optimere vores arbejdsprocesser. Vi har også en forkærlighed for at ansætte kollegaer, der ligner os selv, da vi spejler os i hinanden. Det kan betyde, at vi i sidste ende tiltrækker medarbejdere, der passer ind i de mere uniforme kulturer, og at vores forskelligheder bliver overskygget. Dermed går vi glip af det potentiale til fornyelse, der kunne ligge i vores indbyrdes forskelligheder. Fornyelse gennem forskelligheder – men hvordan? En undersøgelse fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen (okt. 2007) viser klart, at virksomheder med en meget mangfoldig medarbejderstab mht. køn, etnicitet, uddannelse og alder er dobbelt så innovative som virksomheder, der ikke har denne mangfoldighed. Så der er en klar sammenhæng mellem forskellighed og fornyelse.

Undersøgelsens konklusion har inspireret DINOVA til at undersøge nærmere, hvordan det hænger sammen. DINOVA’s mål er at udvikle metoder til, hvordan man kan fremhæve og aktivere medarbejdernes forskelligheder, så de bliver en kilde til innovation.

Vil du vide mere: www.dinova.dk