

AF: IRENE BRANDT

Den TAVSE VIDEN er kommet frem i lyset

Seniorerne udvikler sig, og de unge er trygge. Det er det foreløbige resultat af det toårige projekt 'Længst muligt i eget arbejdsliv – vi vil så gerne blive 2 år længere' i Område Øst i Silkeborg Kommune

20

LEDERFORUM 2/2010

Om projektet:

I løbet af projektet er medarbejderne på de to plejecentre i Silkeborg Kommune blevet undervist af følgende undervisere:

Mentorerne er blevet undervist af:

Jan Borregaard og Mette Schjøtt Fogde

Undervisere i Kommunikation og samarbejde:

Jesper Ørnskov

Underviser på temadagen:

Bodil Illanes

Rie Grotkjær fra Sosu-skolen i Silkeborg har været koordinator på undervisningsforløbene, som er blevet gennemført som AMU-kurser.

Den tavse viden, de erfarne medarbejdere ligger inde med, er kommet frem i lyset i projekt 'Længst muligt i eget arbejdsliv – vi vil så gerne blive 2 år længere'. Det, de ved, har de jo hele tiden båret med sig; men i dag får de anerkendelse for denne viden. Vi kan se, at det giver den enkelte seniormedarbejder en stor glæde at få anerkendelse for sin erfaring," siger Jette Marie Laumand, der er områdeleder i Område Øst i Silkeborg Kommune, som gennemfører projektet på de to af områdets plejecentre.

I løbet af projektet er de 34 seniorer, som deltager i projektet, gennem et uddannelsesforløb på syv dage. Når kurset er afsluttet, er deltagerne klædt på til rollen som mentor for nye kollegaer, der starter på de to plejecentre. Derudover har alle medarbejdere på de to plejecentre været på et femdages refleksionsbaseret, praksisnær undervisningsforløb om teamsamarbejde samt anerkendende kommunikation. Kurserne er blevet suppleret med en temadag om, hvordan man arbejder og samarbejder i fremtidens plejemiljøer.

Lækkert med gode venner

Marie Raes er udviklingskonsulent i Område Øst. Hun konstaterer med glæde, at projektet ikke alene er blevet godt modtaget af seniorerne, De nye medarbejdere på de to plejecentre er også begejstrede:

"Forud for vores deltagelse på den Personalepolitiske Messe, var kommunens kommunikationsafdeling rundt for at spørge de unge om deres oplevelse af mentorordningen, og de fik positive svar. Én svarede for eksempel, at 'det er rart, at have en kollega man kan spørge én gang for meget, og stadig få et kvalificeret svar.' En anden svarede, at 'det er lækkert at have én, der er min gode ven på arbejdspladsen.'

I forbindelse med, at vi har fået ny struktur på ældreområdet i Silkeborg Kommune, er det ene plejehjem, som deltager i projektet, også blevet berørt af forandringer, hvilket har betydet, at nogle af vores seniorer har fået nye funktioner på arbejdspladsen. Kurset har været en støtte for seniorerne i denne forbindelse, fordi kurserne også har givet seniorerne indsigt i at være den nye medarbejder på arbejdspladsen. Nu kan de bruge det i deres egen situation," fortæller Marie Raes.

Afgrænsning af mentorrollen

Et væsentligt element på mentoruddannelsen har været en afgrænsning af rollen og en præcisering af, at en mentor IKKE er en faglig vejleder, heller IKKE en leder og heller IKKE tillidsrepræsentant.

"Mentoren er dén, der hjælper den nye kollega med at finde sig til rette på arbejdspladsen. Hun introducerer sin nye



Jette Marie Laumand (tv) er klar på standen sammen med mentorerne, Lene Buurskov og Anni Jensen (th).

kollega til arbejdspladskulturen, fortæller om hvem der har faste pladser i frokoststuen, og hvordan man fejrer fødselsdage – alle de ting, som er rare at vide, når man starter et nyt sted. Mentoren har ansvaret for at den nye kollega trives på arbejdspladsen, og det har vist sig, at dette ansvar også fører, til at mentoren trækker sig fra klikedannelserne på arbejdspladsen og i stedet vælger at se på arbejdspladsen med den unge kollegas øjne,” siger Marie Raes. Jette Marie Laumand supplerer:

”Indførelsen af mentorordningen har også betydet, at hele organisationen har fået fokus på arbejdspladskulturen. Alle er blevet mere bevidste om, hvordan de agerer på arbejdspladsen. De er også blevet mere bevidste om, hvordan de samarbejder med de unge, som trods deres behov for små justeringer - for eksempel i måden de klæder sig på – jo også har mange ting at bidrage med. De er i hvert fald rigtig gode på it-området. Målet er også at forene de unges energi og seniorernes erfaring.”

DET ER LEGALT AT BLANDE SIG

”Vi har altid gjort det her; men nu er det blevet struktureret, og vi er opmærksomme på, at det skal være én person og ikke tre eller fire forskellige, der hjælpe en ny kollega til rette på arbejdspladsen,” siger Lene Buurskov, der er mentor på Karolinelundcentret i Gjern.

Hun meldte sig som mentor, fordi hun længe har syntes, at det var vigtigt at tage godt imod nye kollegaer.

”Den nye medarbejder kan altid komme til mig, hvis der er spørgsmål eller problemer. Min rolle er at sørge for, at den nye kollega føler sig velkommen og hurtigt lærer arbejdspladsen at kende. Jeg skal også sørge for, at små problemer løses, inden de bliver til store problemer. Det er rart for os alle at vide, at det er legalt, at en mentor blander sig. Som mentor ved jeg i dag, hvad min opgave består i. Det er klart og tydeligt, hvad jeg skal tage fat i – også når opgaverne en sjælden gang kan være ubehagelig,” siger Lene Buurskov.

Hun er glad for, at mentorrollen anerkendes på arbejdspladsen af både kollegaer og ledere. Det er trygt at vide, at ingen ser skævt til én, fordi man bruger ½ time på at snakke med den nye kollega.

”Det er et rigtig godt projekt. Vi har fået utroligt meget ud af de kurser, vi har deltaget i. Det eneste, der ærgrer mig, er, at projektet afvikles på et tidspunkt, hvor der er ansættelsesstop, fordi vi så ikke får ret mange nye kollegaer,” siger Lene Buurskov.