

Værdier skal være operationelle

På Lions Park i Birkerød er værdierne til diskussion hele tiden

Af: Irene Brandt

»Vi siger, at alle vores medarbejdere har 'license to kill', når det handler om de værdier, vi arbejder efter her på Lions Park,« siger Lisa Carstensen, der er centerleder på Lions Park Birkerød. Hun fortsætter:

»Vi har lagt vægt på, at værdierne først og fremmest skal være operationelle, og det betyder, at de er til diskussion hele tiden.«

Diskussionerne tager afsæt i hverdagen på Lions Park - lever den op til værdierne? Er svaret 'nej' - er det så værdierne, der er noget galt med, eller er der ting i hverdagen, der bør ændres?

»Derudover er værdierne også et godt grundlag for dialogen med de pårørende, fordi de giver dem mulighed for at sammenholde vores handlinger med vores værdier. Det er meget lettere for de pårørende at stille spørgsmålet: Hvorfor gør I sådan? Når værdierne er synlige for alle,« siger Lisa Carstensen.

Find værdierne

Da Lisa Carstensen for 11/2 år siden blev centerleder på Lions Park Birkerød kom hun ikke til en arbejdsplads uden værdier; men hun ønskede at brede værdierne ud blandt medarbejdere, beboere og pårørende og flytte dem fra ringbindet på lederkontoret til den praktiske hverdag på plejehjemmet.

»Gennem LederForum kom vi i kontakt med Trine Geerthsen, som gennemførte kurset 'Find værdierne og styrk arbejdsglæden' for alle ansatte på Lions Park. Kurset viste sig at være helt fantastisk vellykket. Alle medarbejdere har været af

Værdierne på Lions Park Birkerød

1. Anerkendelse og respekt

forstås ved at:

- respektere forskellighed i forhold til køn, alder, uddannelse, livshistorie og nationalitet
- give og modtage ros og påskønnelse
- have respekt for sig selv
- vise tillid, stole på hinanden
- holde fast i aftaler og respektere, at alle har brug for koncentration og fordybelse.

2. Tværfagligt samarbejde og loyalitet

forstås ved at:

- undre sig, spørge, lytte, forstå
- vise åbenhed over for forskellige faglige indfald
- være fleksibel
- tage ansvar for fælles beslutninger og egne handlinger.

3. Omstillingsparathed og faglig udvikling

forstås ved at:

- deltage i kvalitetsudvikling
- være indstillet på personlig og faglig udvikling
- se muligheder i stedet for begrænsninger
- være indstillet på at modtage viden og give viden til andre.

4. Empati og nærvær

forstås ved at:

- være til stede med opmærksomhed, faglighed og hjerte.

5. Positivt arbejdsmiljø

forstås ved at:

- der sættes pris på godt humør og humor
- hjælpe hinanden
- kunne glæde sig med hinanden
- have fokus på gode oplevelser
- dele gode historier med hinanden.

sted på kurset én hel dag afdelingsvis. At sende en hel afdeling af sted samlet viste sig at være et utroligt stort plus for forløbet,« siger Lisa Carstensen. Hun havde først overvejet selv at stå for udviklingsforløbet.

»Men jeg endte med at beslutte, at det trods alt ville blive for stor en mundfuld. Så Trine Geerthsen og jeg delte opgaven

imellem os, og det har jeg ikke fortrudt, for med sine humor og faglighed tog Trine Geerthsen os alle med storm,« siger Lisa Carstensen.

Den gode historie

Arbejdet med værdierne på Lions Park tog afsæt i den gode historie. Alle medarbejdere blev bedt om at fortælle om en ar-

bejdsdag, hvor de havde oplevet noget positivt. Efterfølgende diskuterede kollegaerne i grupper, hvilke værdier hver enkelt historie indeholdt. Resultatet blev en lang række værdier, som siden er blevet redigeret og omsat i praktiske, læsevenlige beskrivelser.

»Arbejdet er resulteret i et værdisæt for Lions Park Birkerød, som vi løbende kan forholde os til i hverdagen; men selve processen, hvor alle har været inddraget og dermed også været med til at udvikle og formulere værdierne, er det vigtigste resultat af udviklingsforløbet,« siger Lisa Carstensen og fortsætter:

»Allerede da jeg blev ansat, ønskede jeg at samle medarbejderne omkring et udviklingsforløb. Jeg drøftede dette med afdelingslederne, og vi var enige om, at det ville være gavnligt for organisationen. Indholdet på kursusdagene var ikke så vigtigt. Det vigtigste for mig var, at medarbejderne fik mulighed for sparring kollegaerne imellem.

Når det så endte med, at vi valgte, at emnet skulle være værdierne på Lions Park Birkerød, skyldtes det, at vi også var enige om, at det var en god idé at vaske tavlen ren og starte på en frisk. De værdier, der allerede var her, var der for så vidt intet i vejen med; men vi ønskede at skabe noget, der kunne være retningsgivende for alle ansatte og beboere.

I dag er værdierne blandt andet meget synlige på vores personalemøder, hvor jeg forsøger at holde fast i dét, der er godt, så alles tanker vendes mod det positive i en situation. Det hjælper os til at turde vælge løsninger, som vi ikke tidligere



»Vi har oplevet, at vi gennem værdiarbejdet er blevet styrket, både når det gælder rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. I det hele taget oplever vi, at det er attraktivt for medarbejderne, at vi løbende har fokus på kompetenceudvikling,« siger Lisa Carstensen, centerleder på Lions Park Birkerød, der netop har afsluttet kursusforløbet 'Find værdierne og styrk arbejdspladsen'.

ville have valgt. For eksempel har vi en mandlig beboer, der bruger kateter; men som også er meget blufærdig, hvilket ofte resulterede i aggressioner og problemer, når han skulle vaskes forneden. Med udgangspunkt i vores værdier valgte vi at lære ham selv at vaske sig; men det var en stor overvindelse, fordi personalet qua deres faglighed også vidste, at dette på grund af kateteret ville være forbundet med en risiko for infektioner. Nu vasker han sig selv, og dette har i hvert fald indtil videre ikke forårsaget infektioner. Denne historie fortæller, at vi som personale altid bør udfordre vores forestillinger om, hvad der er det rigtige at gøre.»

Lisa Carstensen har fra tidligere ansættelser gode erfaringer med at skabe fællesskab på

arbejdspladsen gennem fælles oplevelser, og med denne erfaring in mente, var det helt oplagt at starte det nye job med et fælles uddannelsesforløb.

»Det betyder meget at give personalet en fælles oplevelse. De får noget at tale om. Processen i sig selv er gavnlige for alle former for samarbejde,« siger Lisa Carstensen.

Vis, hvordan I er gode

Alle ansatte skulle deltage hele dagen, og alle skulle bidrage med en fortælling fra deres arbejds hverdag.

»Trine Geerthsen tog udgangspunkt i de værdier, vi allerede arbejdede efter. 'I gør det godt!' sagde hun og bad derefter den enkelte om gennem sin fortælling at vise, hvordan vi gør det godt. Undervejs blev det meget synligt, at alle faktisk

var meget stolte over det, de selv fortalte. I rengøringssektoren har vi en del udlændinge ansat, og jeg må indrømme, at jeg var ret usikker på, hvordan de ville fungere i gruppearbejdet; men al bekymring var overflødig. De var meget engagerede og havde også deres fortællinger at berette,« siger Lisa Carstensen.

Arbejdet med værdierne er en fortløbende proces, og fra nu og frem til udgangen af 2009 bliver de grundstenen i det næste projekt, som skal gennemføres på Lions Park Birkerød. Fra UBÆP-puljen har plejehjemmet modtaget i alt 1 mio. kr. til et LEAN-projekt, der skal fokusere på arbejdsgangen.

»I dette arbejde er det meget vigtigt, at de forskellige arbejds- gange og rutiner kan vurderes i

lyset af vores værdier,« siger Lisa Carstensen.

Tiltrækker medarbejdere

Trine Geerthsen understreger, at arbejdet med værdierne også er en styrke i forhold til rekruttering af nye medarbejdere til en arbejdsplads: 'det gælder netop om at tiltrække de medarbejdere, der har arbejdsrelaterede værdier, der matcher arbejdspladsens, hvis fastholdelse er målet,' hedder det i kursusbeskrivelsen i programmet.

»Vi har også oplevet, at vi gennem værdiarbejdet er blevet styrket, både når det gælder rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. I det hele taget oplever vi, at det er attraktivt for medarbejderne, at vi løbende har fokus på kompetenceudvikling,« siger Lisa Carstensen.