

Mentorer i kommunes hjemmepleje giver øget arbejdsglæde til deres kolleger

I Frederikshavn Kommunes hjemmepleje har de, som på mange andre offentlige arbejdspladser, fokus på at nedbringe medarbejderomsætningen og sygefraværet blandt de omkring 1.300 medarbejdere, der til dagligt sørger for, at give Frederikshavns ældre borgere den fornødne støtte og pleje.

En stabil medarbejder-gruppe i afdelingen er det mest hensigtsmæssige både for den enkelte medarbejder, for kommunen og ikke mindst for de ældre, og derfor har arbejdsmiljøkonsulent i kommunens hjemmepleje, Anni Birkving taget initiativ til at forbedre forholdene.

Et vigtigt skridt på vejen

Arbejdsmiljøkonsulenten nærer ingen illusioner om, at problemerne helt kan fjernes, men hun ser indførelsen af mentorordninger som et stort og vigtigt skridt på vejen.

”Der vil altid være en naturlig udskiftning i medarbejderstaben, men jo mere arbejdsglæde og trivsel vi kan tilbyde vores ansatte, des bedre for alle parter. Derfor har vi sat gang i en mentorordning, hvor erfarne medarbejdere stiller sig til rådighed for nye kollegaer, og hjælper dem bedst muligt på plads i organisationen og med arbejdsopgaverne” siger arbejdsmiljøkonsulenten, der allerede i forløbets opstart har fået utroligt positive tilkendegivelser fra de kommende mentorer”.

Hold fast i de ansatte

Meningen med at tilbyde en mentoruddannelse til de erfarne medarbejdere er at styrke evnen til at fastholde de ansatte i hjemmeplejen, og på det område har mentor-princippet vist sig at være et effektivt redskab, der er givende for både mentor og mentee.

”Det er oftest mindre grænseoverskridende for en medarbejder at vende sine problemer med en fortrolig kollega end med lederen, ligesom moralsk opbakning også kan være mere værdifuld, når den kommer fra en kollega, der kender til problemstillingerne fra sit daglige arbejde. Derudover er det jo berigende for alle parter, at der etableres tættere bånd mellem de ”gamle” og de ”nye” medarbejdere,” fortæller Anni Birkving.

Udbygget introduktion

Hjemmeplejen i Frederikshavn Kommune introducerer i forvejen alle dens nye medarbejdere til arbejdspladsen og arbejdsopgaverne, men med indførelsen af mentorordningen udvides introduktionen, så de nyansatte også tilbydes at blive tilknyttet en mentor.



”Det er oftest i starten af et ansættelsesforhold, at vi oplever, at medarbejdere kaster håndklædet i ringen, og det mener vi kan forebygges med en endnu grundigere introduktion til de faldgrupper, der er i arbejdet med ældrepleje. Mange af de nye har ikke helt gjort sig klart, at arbejdet kan være rigtig hårdt og grænseoverskridende, og når omkring 80 procent af arbejdet foregår ude hos borgerne, er der stor risiko for, at man som nyansat kan føle sig lidt alene i verden med de daglige udfordringer. Det er blandt andet her, vi ser det store potentiale for mentorordningen, for det er netop den slags situationer, hvor en betroet og erfaren kollega kan gøre forskellen,” Anni Birkving.