

Uddannede mentorer er et af redskaberne i Odense Kommunale Ældrepleje

I Odense Kommunale Ældreplejes plejecentre arbejder de godt 1.200 medarbejdere efter høje målsætninger for den kvalitet og det serviceniveau, de dagligt yder til de ca. 1.100 beboere på kommunens plejecentre.

- Vi har en ambition om, at vi fortsat vil sætte standarden for kvaliteten i ældreplejen i Danmark. Faktisk vil vi være Danmarks bedste ældrepleje, og i den forbindelse har mentorordningen vist sig at være et vigtigt redskab, fortæller elev- og uddannelseskoordinator i Odense Kommune, Anne Kristiansen.

- Vi bestræber os på at være en attraktiv arbejdsplads, hvor der er en god dialog mellem ledelse og ansatte, et stærkt kollegialt fællesskab og plads til udvikling og ansvarstagen for hver enkelt medarbejder. Vores ansatte skal simpelthen være stolte af at arbejde i OKÆ, da det er et af de centrale elementer i at yde så høj kvalitet som mulig, siger Anne Kristiansen.

- Vores mål er, at vi også fremover skal præstere optimalt i vores møde med borgeren. Vi er derfor godt i gang med at opbygge en kultur, der blandt andet sikrer bedst mulig introduktion af nye medarbejdere til deres arbejdsopgaver, ansvarsområder og deres kolleger. Ved at få de nye medarbejdere til at føle sig velkomne og værdsatte, øger vi samtidig sandsynligheden for, at de kommer til at trives i deres arbejde, og dermed sandsynligheden for, at de bliver ombord, forklarer Anne Kristiansen.

Effektiv mentorordning

Alle disse bestræbelser samles blandt andet i den mentorordning, som OKÆ med stor succes har introduceret for sine medarbejdere.

- Mentorerne er ikke alene vigtige brikker, når nye medarbejdere skal introduceres. Der følger en lang række andre fordele med mentorordningen som for eksempel bedre vidensdeling, forankring af vores kultur- og kvalitetsstandarder, tættere kollegiale netværk, bedre redskaber til konflikthåndtering og mange andre konkrete elementer, fortæller Anne Kristiansen.

Effekten og medarbejdernes begejstring for mentorprogrammet er tydelig - både i de evalueringer, som deltagerne på mentorkurserne er kommet med og i dagligdagen i Odenses ældrepleje.

- Vi kan konstatere en øget entusiasme både blandt de uddannede mentorer og blandt de medarbejdere, som de har kontakt med. Alle vil gerne tage ansvar og tages alvorligt, og med mentorprogrammet bliver det endnu mere tydeligt for den enkelte, at det er præcis den holdning OKÆ står for og ønsker at fremme i medarbejderstaben, siger Anne Kristiansen.



Sådan gjorde de:

- Ledelsen og HR fastlagde Strategi, mål og rammer
- Information til alle medarbejdere om formål og forløb
- Lederseminar for at sikre ejerskab og implementering
- Rekruttering af mentorer
- Kursus for alle mentorer i at løfte opgaven
- Netværksmøder for mentorer med ledelsesrepræsentation for at sikre forandring