

Sammen om veiledningssystem

Systematisk kollegaveiledning, mentorering
av nyansatte og mottak av studenter i praksis



SAMMEN OM
FRAMTIDENS HELSETJENESTER
INTERKOMMUNALT UTVIKLINGSPROSJEKT
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL



Sammen om framtidens helsetjenester!

Prosjektet *Sammen om framtidens helsetjenester* eies av kommunene Melhus, Skaun og Midtre Gauldal. Prosjektet ble etablert som et resultat av det komplekse utfordringsbildet i helse og omsorgssektoren. Mål for prosjektet er å beholde, videreutvikle og rekruttere ansatte.

Prosjektet er rigget sammen med partene i arbeidslivet. Det driftsnære partssamarbeidet på avdelingene i de tre kommunenes helse- og omsorgssektor representerer

prosjektets suksessfaktor og gjennomføringskraft iht det å implementere endringstiltak i den daglige drift.

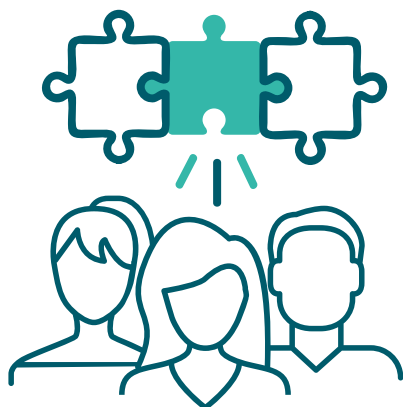
En kritisk suksessfaktor for prosjektet er at alle ansatte på avdelinger i helse- og omsorgssektoren direkte eller indirekte engasjerer seg i de ulike prosesser og muligheter som prosjektet representerer gjennom medarbeiderdrevet innovasjon der ansatte selv kommer med de gode endringstiltakene.



Innholdsfortegnelse

Sammen om framtidens helsetjenester!	2
Innholdsfortegnelse	3
Velkommen til idéhefte Sammen om veiledningssystem	4
Systematisk kollegaveiledning og erfaringsdeling – slik kan det gjøres	5
Våre utdannede mentorer	6
Hva tenker våre nyutdannede mentorer om sin egen nye rolle?	7
Systematisk veiledning	8
Systematisk oppfølging av elever, lærlinger og studenter	10
Alt henger sammen med alt	11
Referanse/kilder	11

Medarbeiderdrevet innovasjon



**Sammen ser vi etter
de beste løsninger**

Velkommen til idéhefte Sammen om veiledningssystem

Hvordan kan vi sammen arbeide mer systematisk med kollegaveiledning, erfaringsdeling, mentorering av nyansatte og mottak av studenter i praksis på våre kommunale helsearbeidsplasser i Melhus, Skaun og Midtre Gauldal, på en måte som bidrar til økt refleksjon, kollegaveiledning og erfaringsdeling mellom kollegaer?

I regi av prosjektet **Sammen om framtidens helsetjenester** har vi laget et idehefte om hvordan vi på en systematisk måte kan arbeide med kollegadeling og erfaringsutveksling på våre kommunale helsearbeidsplasser. Idehefte er først og fremst skrevet for ansatte, veiledere, mentorer og ledere som er nærmest pasienter og brukere, men også andre vil dra nytte av å lese idehefte. En tanke med idehefte er også å bevisstgjøre alle i organisasjonen om at veiledere og mentorer som vi har må gis handlingsrom for å utøve rollen samt brukes aktivt.

En helsearbeidsplass er en kunnskapsarbeidsplass med komplekse oppgaver som skal løses hver dag. På kunnskapsarbeidsplassen er vi omgitt av kunnskapsrike kollegaer som alle har ulike yrkes- og personlige erfaringer som er svært verdifull for helsearbeidsplassen og arbeidsgiver. Vi har alle ulike roller og vi er alle kunnskapsbærere. Noen er også veileder eller mentor. Å bli møtt på arbeidsplassen av en mentor eller en praksisveileder gir trygghet i arbeidssituasjonen og økt trivsel.

Idehefte er basert på aktiviteter gjennomført i delprosjektet Veiledningssystem der en har gjennomført mentorprogram for helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere i perioden 2021-2023 sammen med kunnskapsmiljøene NTNU og AOF. Det er i delprosjektet også utviklet systematikk iht gjennomføring av praksisperiode for studenter i våre tre kommuner. Dette i samarbeid med NTNU og Jobbvinner.

Mentorer som er utdannet gjennom prosjektet har tilegnet seg kunnskap og ferdigheter for å veilede kollegaer på en profesjonell og systematisk måte. Mentorkorpset som vi har i kommunene utgjør et konkurransefortrinn når det gjelder å rekruttere ansatte og å beholde de ansatte vi har.

Gjennom prosjektet har vi erfart at systematisk tilnærming, altså nøyte planlagte handlinger, gir økt sannsynlighet for måloppnåelse. Vår påstand er at planlagt veiledning og mentorering vil utløse nødvendige og utviklende samtaler rundt sentrale spørsmål som bidrar til gode og robuste faglige arbeidsmiljøer. Spørsmålene kan være utforskende iht;

- forskjeller på personplan
- forskjeller på relasjonene mellom personer
- forskjeller i meninger, ideer, verdier og motiver
- forskjell mellom nåtid og fremtid

Alle disse spørsmålene bidrar til å få fram informasjon som kan gi den som blir veiledet et utvidet perspektiv på egen atferd og praksis (Carson og Birkeland 2009:102-103).

Idehefte inviterer til refleksjon, læring og inspirasjon. Det kan brukes som drahjelp i prosess med å få til en systematisk kollegaveiledning, erfaringsdeling, mentorering av nyansatte og ved mottak av studenter i praksis.

God lesing – høst idéer!

Helhetlig tilnærming



Alt henger sammen med alt

Systematisk kollegaveiledning og erfaringsdeling

– slik kan det gjøres

Vi ønsker å bidra til å utvikle arbeidsplassen til lærende organisasjon gjennom blant annet kollegaveiledning og erfaringsdeling. Våre kollegaer har masse kompetanse som i større grad kan deles og brukes.

I en verden som stadig er i endring kreves det at kommunen klarer å omstille seg med tanke på hvilke tjenester en skal levere til sine innbyggere. Samtidig må organisasjonen ta vare på sine ansatte og få brukt deres ressurser på best mulig vis. For å lykkes med dette, er organisasjoner avhengig av å lære. Eller mer presist - ansatte i organisasjonen trenger å lære av hverandre og omverdenen for hele tiden å klare å skape de tjenestene en skal levere. Lærende organisasjoner er organisasjoner som hele tiden er opptatt av at ansatte øker sin kapasitet til å skape de resultatene de ønsker å skape, hvor nye og ekspansive tankemønstre næres, hvor kollektive ambisjoner settes fri, og hvor ansatte kontinuerlig lærer å se helheten sammen.

Kilde: Peter Senge 1999: 3.

Med systematisk **kollegaveiledning** menes en planlagt og strukturert veiledningssamtale med en eller noen få kollegaer som støtter og bekrefter oss og vil oss vel, selv om kritiske temaer tas opp. Vi gjør oppmerksom på at kollegaveiledning og en uformell prat over en kopp kaffe ikke er det samme.

Hensikten med kollegaveiledning er at den enkelte skal utvikle sin måte å gjøre ting på, basert på egne erfaringer, teorier og verdier der disse kan være mer eller mindre uttalte. I veiledningssamtalene, som finner sted under skjermede omgivelser (telefonen skrudd av, døren lukket, ingen forstyrrelser), bærer dialogen og samtalen mellom den/de veiledede og veilederen preg av refleksjoner om hvordan aktuelle konkrete utfordringer og oppgaver kan håndteres. Gjerne i lys av teorier, begreper, prinsipper og metoder. For at refleksjonen skal være fullstendig og bidra til å utvikle den veilededes handlingskompetanse, må den ha konsekvenser for handling. Det er først da kollegaveiledning kan bidra til å endre og utvikle den veilededes yrkesutøvelse.

Kollegaveiledning kan gjennomføres slik;

- Kollegaveiledningen organiseres i små grupper på to eller flere kollegaer, der en er veileder
- Man tar utgangspunkt i en bestemt utfordring eller problem som den veiledede ønsker å få veiledning på. Veiledningsgrunnlaget kan med fordel sendes før oppsatt veiledningstime. Grunnlag for veiledningen kan være en spesiell utfordring man står ovenfor, eller noe man ønsker å få et kritisk utenfra blick på. For eksempel noe man tror fungerer, men ønsker å drøfte
- Veileder stiller åpne spørsmål, holder igjen sine egne forslag

Kilde: www.hiof.no/tre-tips-til-kollegaveiledning

Vi er alle kunnskapsarbeidere i en kunnskapsorganisasjon. Med systematisk **erfaringsdeling** menes kunnskapsdeling, av tilegnet kunnskap og taus kunnskap, mellom kollegaer, og som er relevant for kollegaer eller avdelingen en arbeider på. Erfaringsdeling og kunnskapsdeling bidrar til at kunnskap forankres i skriftlige prosedyrer på avdelingen eller i organisasjonen.

Når man deler kunnskap utvikler man en delingskultur. Delingskultur går ut på at man på jevnlig basis deler og sprer erfaringer og kunnskap mellom kollegaer som er åpne for å lære av hverandre på både uformelle og formelle arenaer.

Erfaringsdeling kan skje når man har vakt sammen, i personalmøter eller mer uformelt når man ikke er i en konkret jobbsituasjon, som f.eks. spiser lunsj sammen. Tillit er forutsetning for hvor villige ansatte er til å kommunisere med hverandre. Tillit gjør samtidig at ansatte blir sårbare for andres atferd fordi det handler om å stole på andres kompetanse, handlinger, oppriktighet og integritet. Å være åpen og lydhør er alltid et godt utgangspunkt for erfaringsutveksling.

Kilde: www.ledernytt.no/a-dele-eller-ikke

Våre utdannede mentorer

Våre kommuner har gjennom prosjektet utdannet mentorer for helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere. Vi er veldig stolt over å presentere vårt mentorkorps.

Mentoring betyr at en mer erfaren kollega fungerer som veileder for en nyansatt, med mindre erfaring, på den aktuelle avdeling.

Helsefagarbeider mentorer utdannet i samarbeid med AOF, 1 års studium.

Foran fra venstre: Maria Mellingseter, BOA, Skaun, Tobias Styrkar Grønning, hjemmetjenesten, Skaun, Bente Foss Opheim, Kregnesbu HDT, Melhus, Eli Ler, Horg sykehjem, Melhus, Erica Staff Hagensen, hjemmetjenesten, Skaun, Aina Engen, Støren bo- og dagsenter, Midtre Gauldal, Berit Solstad, Rossvollheimen, Skaun



Bak fra venstre: Øyvind Haarberg, hjemmetjenesten, Melhus, Maria Aune, Midttun bofellesskap, Midtre Gauldal, Anne Marie Aasgård, hjemmesykepleien, Midtre Gauldal, Judith Tone Melum, avd. funksjonshemmede, Midtre Gauldal, Janike Prytz Soknes, sykehjem, Midtre Gauldal, Siri Gjersvoll Skjærvø, Moesgrinda, Melhus, Kristin Aursøy, korttidsavdeling, Melhus, Amanda Bakk Eggen, langtidsavdeling, Melhus, Lisbeth Moan Mjelde, hjemmetjenesten, Melhus, Silje Johansen Høgsteggen, Rosvollheimen, Skaun, Ottar Høier, fagansvarlig AOF

Bak fra venstre: Øyvind Haarberg, hjemmetjenesten, Melhus, Maria Aune, Midttun bofellesskap, Midtre Gauldal, Anne Marie Aasgård, hjemmesykepleien, Midtre Gauldal, Judith Tone Melum, avd. funksjonshemmede, Midtre Gauldal, Janike Prytz Soknes, sykehjem, Midtre Gauldal, Siri Gjersvoll Skjærvø, Moesgrinda, Melhus, Kristin Aursøy, korttidsavdeling, Melhus, Amanda Bakk Eggen, langtidsavdeling, Melhus, Lisbeth Moan Mjelde, hjemmetjenesten, Melhus, Silje Johansen Høgsteggen, Rosvollheimen, Skaun, Ottar Høier, fagansvarlig AOF

Fraværende: Ida Haltbrekken Granheim, hjemmetjenesten, Melhus, Astrid Linny Pettersen, hjemmetjenesten, Melhus

Sykepleier/vernepleier mentorer utdannet i samarbeid med NTNU og Jobbvinner, 1 års studium.

Foran fra venstre: Margret Gyda Wangen, fagansvarlig NTNU, Liv Ågot Hågensen, hjemmetjenesten, Skaun, Inga Vinduele, Buen langtidsavdeling, Melhus, Julie Hopen, helse og familie, Midtre Gauldal sykehjem, Eva Beate Samdal, hjemmetjenesten Horg, Melhus, Dagrun Bævre Heggset, BOA, Skaun



Bak fra venstre: Guro Bolme Trælnes, hjemmetjenesten, Skaun, Cathrin Johansen, sykehjem, Midtre Gauldal, Heidi Bråten, hjemmesykepleien, Midtre Gauldal, Anne Lise Klemmetvoll, avd. funksjonshemmede, Midtre Gauldal, Liv Sæther Flå, hjemmesykepleien, Midtre Gauldal, Ellen Hov, Horg sykehjem, Melhus, Silje Eirin Nordang, Buen korttidsavdeling, Melhus, Sissel Kvam, prosjektveileder Jobbvinner

Fraværende: Marthe Spets, institusjonstjenesten, Melhus

Hva tenker våre nyutdannede mentorer om sin egen nye rolle?

Foto: Privat



Tobias Styrkar Grønning, 22 år, har arbeidet som helsefagarbeider i hjemme- tjenesten i Skaun kommune i 8 mnd. Har tidligere arbeidet i Levanger og Skaun kommune.

Vi spurte Tobias hvorfor han ønsket å utdanne seg til den stillingen han har i dag?

Jeg ønsker å hjelpe de som ikke klarer å hjelpe seg selv, gjøre en forskjell i andres liv. Det er et givende yrke å arbeide i helsesektor.

Hvorfor ønsket du å utdanne deg til mentor? *For å utvikle meg selv. Få mulighet til å hjelpe nyansatte/lærlinger/elever.*

Hva tenker du om din nye rolle som mentor for nyansatte når du er ferdig utdannet mentor? *Spennende, spent på hvordan jeg får brukt utdanningen. Jeg lærer mye gjennom utdanningen selv også.*

Hvilke forventninger har du til arbeidsgiver iht utøvelse av rollen som mentor? *At det skal være en struktur og en plan rundt det. At det skal være mulighet til å sette av tid til å mentorere.*

Hvilke ambisjoner har du på egne vegne iht rollen du skal fylle? *Å få til et best mulig arbeids- og fagmiljø på jobb. Spille hverandre gode og gi nye tilsatte best mulig start.*

Foto: Privat



Aina Engen, 36 år, har arbeidet som helsefagarbeider på Støren bo- og dagsenter i Midtre Gauldal kommune siden 2004. Aina har tidligere arbeidet i hjemmetjenesten, på sykehjem og i boenhet for funksjons- hemmede og annen tilrettelagt bolig, noe fast og noe som tilkallingsvikar, i

Midtre Gauldal kommune.

Vi spurte Aina hvorfor hun ønsket å utdanne seg til den stillingen hun har i dag? *Jeg fikk fast helgestilling og sommerjobb ved kommunens sykehjem som 17-åring. Etter hvert fant jeg ut at det var noe jeg både trivdes i og passet til, og tok derfor fagbrev som helsefagarbeider.*

Hvorfor ønsket du å utdanne deg til mentor? *Jeg syntes det hørt ut som et spennende prosjekt og tiltak. Jeg er opptatt av at de jeg jobber med skal trives og føle eierskap til jobben. Da blir det et bedre miljø for alle. Jeg ønsker hierarkiet til livs og at alle skal føle at de er like mye verdt. Og er det noe vi*

trenger så er det at folk skal ønske å jobbe og bli værende i pleie og omsorg.

Hva tenker du om din nye rolle som mentor for nyansatte når du er ferdig utdannet mentor? *Jeg føler et stort ansvar, men i samarbeid med leder og kolleger skal jeg gjøre så godt jeg kan for at nyansatte skal trives. Jeg håper jeg vil gjøre en god jobb. Vil også rose prosjektet og AOF v/opp- læringsansvarlig Ottar Høier for en kjempebra utdanning.*

Hvilke forventninger har du til arbeidsgiver iht utøvelse av rollen som mentor? *At min nærmeste leder på en måte blir min mentor. Noen jeg kan rådføre meg med og som kan veilede og ivareta nyansatte sammen med meg. Og at tid til dette blir prioritert.*

Hvilke ambisjoner har du på egne vegne iht rollen du skal fylle? *At det er rom for faglig utvikling, meningsutveksling for alle, stor takhøyde og at folk føler seg trygge og nødvendig i et godt arbeidsmiljø, slik at studenter ser at dette er et verdifullt yrke og at nyansatte skal ønske å bli værende hos oss.*

Foto: John Lerli, Trønderbladet



Øyvind Haarberg, 49 år, har arbeidet som helsefagarbeider i hjemmesykepleien i Melhus/Flå eldresenter siden 2018, inkludert omskolering i Menn i helse programmet, lærlingetid og nå i fast stilling. Jeg har kjørt drosje fram til 2016, da jeg ble hjertesyk, og måtte omskolere meg.

Vi spurte Øyvind hvorfor han ønsket å utdanne seg til den stillingen han har i dag? *Mentorutdanningen tiltalte meg på flere måter. Ønske om å kunne ivareta nyansatte, lærlinger mv. både faglig og sosialt er viktig. Dette skjerper ens egen tilnærming til fag og faglig utvikling. At kolleger trives har stor betydning både for miljøet, brukerne og meg selv.*

Hva tenker du om din nye rolle som mentor for nyansatte når du er ferdig utdannet mentor? *At det gis rom, og ikke minst tid til dette, er en forutsetning. Muligheten til å møte mentorer på tvers av kommunegrensene, etter endt utdanning og prosjekt er også viktig, for å høste av hverandres erfaringer.*

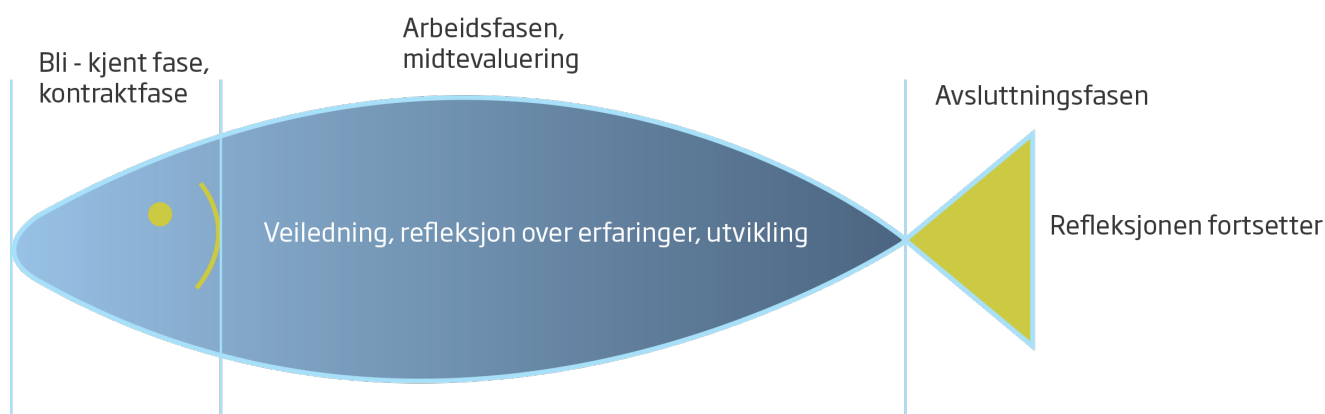
Hvilke ambisjoner har du på egne vegne iht rollen du skal fylle? *Jeg håper og tror at kommunene med dette løftet vil gi oss muligheten til å systematisk ta tak i nyrekruttede medarbeidere, lærlinger og andre med mentoringsbehov.*

Systematisk veiledning

Vi ønsker at flere ansatte skal bli kjent med hva systematisk veiledning innebærer. En veileders funksjon og rolle er evnen til å stille gode spørsmål. Spørsmål som bidrar til refleksjon, oppdagelse og bevisstgjøring. Hva, hvordan, hvis og når er spørreord som kan stimulere til refleksjon og bevisstgjøring. En veileder må være en aktiv lytter samt ha evne til dialog, relasjonsbygging, empati, å kunne påpeke det åpenbare, utfordre og gi annerkjennelse. (Tveiten, 2019).

I utdanningsløpene til mentorene er det brukt faglitteratur (se liste på side 9). Vi vil her trekke fram Sidsel Tveitens fagbok; Veiledning – mer enn ord... (2019, 5 utgave). Vi har under

pekt på en del sentrale elementer i hennes bok samt hentet en modell i fra hennes bok, kalt Fiskefiguren, der veiledningens innhold kommer tydelig frem.



Fiskefiguren (Tveiten, 2019)

Relasjonen mellom veilederen og den som skal bli veiledet har betydning for kvaliteten på veiledningen. Relasjonen handler om trygghet, om kvaliteten på møtet og samhandlingen mellom deltaker og veileder. I veiledning må relasjonen preges av velvilje og konstruktiv tenkning.

Planlegging av en veiledningsprosess innebærer for eksempel følgende vurderinger;

- Hvordan motivere for veiledning
- Hva er hensikten med veiledningen
- Hvor lenge skal veiledningsprosessen vare

- Avklaring av forventninger og roller
- Hva veiledningen kan dreie seg om, eller hva man kan ta opp

Veiledning kan skje både planlagt og spontant eller integrert i annen faglig aktivitet. Det er ikke alltid at konteksten for veiledningen tillater en sterk grad av struktur med oppstartsfase, arbeidsfase og avslutningsfase, men uansett bør strukturen være bevisst og gjøres kjent for den som skal veiledes. At strukturen er kjent, muliggjør planlegging av veiledningstider og forberedelse til veiledning (i den grad dette er hensiktsmessig), samt bevisstgjøring av egne behov for veiledning.

Førveiledning

Førveiledning er veiledning i forkant av for eksempel en prosedyre eller et møte med en «tredjeperson». I denne veiledningssamtalen kan veilederen stille følgende spørsmål til den som skal veiledes;

- Hva tenker du om situasjonen vi skal inn i nå?
- Hva tenker du at du kan lære?
- Hvilke tidligere erfaringer har du knyttet til liknende situasjoner?
- Hvordan har du planlagt selve situasjonen?
- Hva kan skje av uforutsette eller uønskede hendelser?
- Hvordan kan du forebygge disse?

Hands-on-veiledning

Hands-on-veiledning er situasjonsbasert veiledning og vil avhenge hva situasjonen dreier seg om. Dette kan være at en «tredjeperson» behandles og veileder observerer. Hands-on-veiledning kan ikke detaljplanlegges men man bør på forhånd tenke igjennom følgende;

- Hva kan skje?
- Hva som skal skje? Og begrunnelser for dette

Etterveiledning

Etterveiledning er veiledning i etterkant av den konkrete situasjonen. Veilederen kan stille følgende spørsmål;

- Hva skjedde?
- Hva er din forståelse av det som skjedde?
- Hva synes du at du mestret?
- Hva kunne du gjort annerledes eller mer av?

- Hva har du lært?
- Hvordan kan du videreutvikle kompetansen din etter dette?
- Hvordan har du det nå?

Avslutningsfasen

Hensikten med avslutningsfasen er å evaluere veiledningen, avslutte prosessen som er i gang, og eventuelt legge til rette for videreføring av prosesser.

Spørsmål som kan stilles ved avslutning av veiledningen kan være;

- Hvilke mål og forventninger hadde du da veiledningen startet?
- Har veiledningen bidratt til at du har nådd dine mål?
- Hva har vært positivt ved veiledningen?
- Hva mener du kunne vært annerledes?
- Hva har du oppdaget ved deg selv som fagperson?
- Hva trenger du nå?

I utdanningsløpene til mentorene er det brukt følgende pensum;

Mathisen, Petter (2015). Mentor: mentoring i teori og praksis. Fagbokforlaget, Bergen. (2. utgave)

Bagger, Christine og Helen Schultz (2010). Vejledning af fagprofessionelle i klinisk praksis. Munksgaard, København

Vråle, Gry Bruland (2015). Veiledning når det røyner på. Gyldendal akademisk, Oslo

Tveiten, Sidsel (2015). Veiledning – mer enn ord... (5. utgave)

Systematisk oppfølging av elever, lærlinger og studenter

*Når elever, lærlinger og studenter er ute i praksisfeltet kalles dette «å ha praksis». Det er sammenhenger mellom elevers, lærlingers og studenters praksis og valg av arbeidsplass når de er ferdig utdannet. Studenter som har en positiv og god praksisopplevelse har en tendens til å søke seg jobb på denne arbeidsplassen når de er ferdig utdannet. Likedan ser det ut til at studenter som har hatt positive praksisopplevelser formidler dette til medstudenter, slik at også medstudenter blir påvirket. Praksis for elever, lærlinger og studenter kan sies å være kommunens utstillingsvindu som arbeidsgiver.**

Høytidelig mottakelse når studenter, lærlinger og elever ankommer praksisplassen første dag, har vist seg å være viktig. Enheter som har opplevd suksess med dette tiltaket har gjennomført et velkomsarrangement ut fra lokale variasjoner, men de har til felles at det har vært en systematikk over arrangementet, kandidatenes veiledere har vært til stede, ledelsen har vært representert, viktige rutiner har vært gjennomgått, det har vært enkel servering og omvisning. Datatilgang, nøkkelkort og garderobeskap har vært på plass. Informasjonsperm med viktig informasjon kan også være med på å gjøre praksisperioden til en positiv opplevelse (Jobbvinner/Kvam, 2015).

Systematisk oppfølging av studenter, lærlinger og elever, også etter introduksjonsdag og introduksjonsuker, gir resultater i form av økt positivt omdømme. Husk å la studenter få være med i alle sider ved driften. La studenter få være med på interessante tverrfaglige læresituasjoner, som gir rom for refleksjon. Forskning viser at dersom studenter får delta i vurdering av helsetilstand til pasientene, sammen med personalet på vakt, fremstår praksisen som mer spennende. (Aglen m.fl., 2017).

Vi vet at unge nyutdannede ønsker seg til solide fagmiljøer med spennende arbeidsoppgaver, mulighet for faglig utvikling samt deltakelse i utviklingsprosjekt for å utvikle egen arbeidsplass. (Bakkeli m.fl., 2016). Vi skal sammen tilrettelegge for at elever, lærlinger og studenter som kommer til helsesektor i Melhus, Skaun og Midtre Gauldal kommuner trives så godt at

de ønsker å søke seg til fast stilling i våre kommuner. Gjennom prosjektet har vi arbeidet tett sammen med Sissel Kvam (KS Jobbvinner) og Toril Johanne Knutshaug (NTNU) for å utvikle en veileder for mottak av studenter på avdelinger. Veileder skal være tilgjengelig på alle avdelinger i prosjektets eierkommuner.

Refleksjonsoppgave

Bruker du arbeidsplassen/hverdagen som trenings- og læringsarena? Vi har i dette idehefte snakket om veiledning, men hvordan står det til når vi ser innover oss selv som menneske, ansatt og kollega? Test denne refleksjonsoppgaven på deg selv. Vi håper at du tar deg tid i en hektisk hverdag til å stoppe opp i noen minutter og besvare oppgaven. Hensikten med øvelsen er bevisstgjøring og «opprydding» med tanke på å forbedre struktur, motivasjon, trivsel, prestasjon osv.

- Hvordan prioriterer og strukturerer du tiden du har til disposisjon?
- Hvordan samarbeider du og koordinerer egen innsats med andres?
- Har du mål for det du foretar deg?
- Reflekterer du over hva du gjør?
- Hvilke oppgaver gir deg indre motivasjon?
- Hvordan motiverer du deg selv?
- Hvordan bruker du tankene konstruktivt?

Lykke til!

Kilde: AOF

* (Bakkeli m.fl., 2016: Rocha m.fl., Hilsen & Tønder, 2016: Jackobsen, 2015: Gautung m.fl., 2016: Kristensen m.fl., 2015)

Alt henger sammen med alt

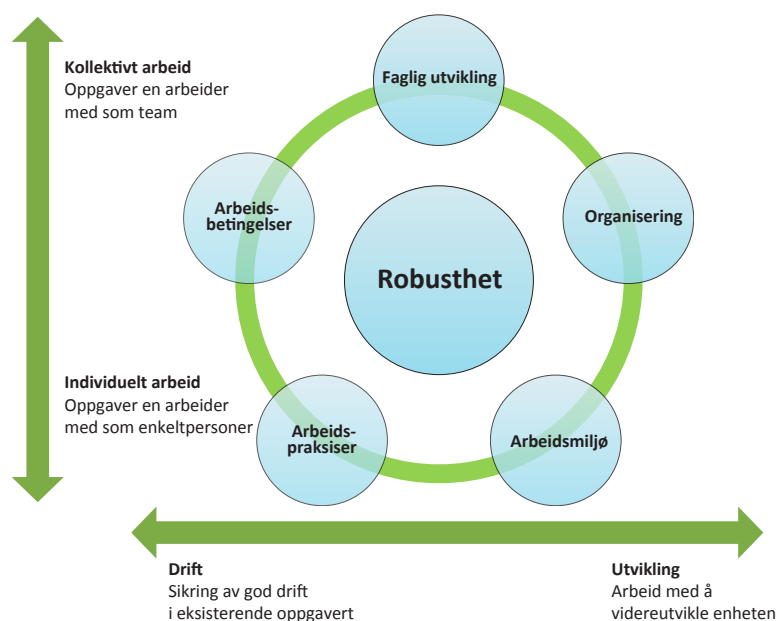
Balansen mellom drift og utvikling, og sikring av tid til utvikling

Robusthetssirkelen må leses sammen med to viktige balanseutfordringer for kunnskapsbedrifter:

- Balanseringen mellom det individuelle og det kollektive
- Balanseringen mellom drift og utvikling

Kunnskapsbedriftens viktigste ressurs er medarbeiderne med sine unike kompetansekapitaler. Virksomheten er avhengig av at hver og en av medarbeiderne gis oppgaver og muligheter slik at de finner arbeidet utfordrende og utviklende. Samtidig trenger virksomheten at individene spiller sammen med hverandre og utvikler "fellesskapskapital", for eksempel i form av lagspill i de ulike robusthetsområdene.

Dersom vi setter disse to balanseutfordringene sammen med robusthetssirkelen kan vi vise det i den følgende figuren:



Figur: Robust drift vs. utvikling, med individuelt vs. kollektivt orientert arbeid

God omgang med alle fem områder handler både om gode praksiser og gode systemer, der de på en balansert måte dras inn i arbeidsplassens ledelsesprosess. Og sist, men ikke minst: arbeidsplassen trenger å finne likevekten med

hensyn til hvordan de ansatte gis individuelt rom samtidig som kollektivbyggende prosesser får tilstrekkelig plass, og fokus på god drift samtidig som en har tilstrekkelig fokus på å holde på kvaliteten også i forhold til fremtiden.

REFERANSER/KILDER

Carson og Birkeland 2009: 102-103

Peter Senge 1999: 3

hiof.no/tre-tips-til-kollegaveiledning

ledernytt.no/a-dele-eller-ikke

Sidsel Tveiten, Veiledning- mer enn ord, 2019, 5 utgave

Bakkeli m.fl 2016

Rocha m.fl, Hilsen og Tønder 2016

Jackobsen 2015

Gautung m.fl. 2016

Kristensen m.fl. 2015

Jobbvinner, Kvam, 2015

Aglen m.fl. 2017

Bakkeli m.fl. 2016

AOF



*Svein Jarle Midtøy
Prosjektleder Sammen
om framtidens
helsetjenester*



*Anne Grete Rognes
Lokal Prosjektleder
Midtre Gauldal
kommune*



*May Snefrid Syrstad
Lokal Prosjektleder
Skaun kommune*



*Stine Vinsnesbakk
Lokal Prosjektleder
Melhus kommune*

Dette ideheftet er utarbeidet som en del av delprosjektet «Veiledningssystem». Ideheftet er blitt til som følge av ulike tiltak gjennomført i prosjektet sammen NTNU, AOF og Jobbvinner. Tanken med idehefte er at ansatte i Melhus, Skaun og Midtre Gauldal skal få innsikt i mentorenes rolle i kommunene. Vi ønsker videre med idehefte at kollegaveiledning- og erfaringsutveksling skal få en større plass i vår bevissthet og praksis i jobbsituasjon. Vi ønsker med idehefte at ansatte i større grad skal ta seg tid til å stoppe opp noen få minutter daglig/ukentlig og reflektere over egen og felles praksis. At arbeidsplassen brukes aktivt som trenings- og læringsarena. Også for elever, lærlinger og studenter som for en kortere eller lengre periode er hos oss og som vi håper vil søke seg til ledige stillinger i våre kommuner etter endt utdanningsløp.

Vårt mål er å videreutvikle og beholde ansatte som vi har lenge. Nye ansatte skal systematisk integreres faglig og sosialt i våre organisasjoner, trives og ønske å være i jobben lenge. Elever, lærlinger og studenter skal systematisk tas imot i våre organisasjoner, få en positiv opplevelse som deles med medstudenter, og søke seg til ledige stillinger i våre kommuner etter endt utdanning.



Skann her for mer informasjon!

framtidenshelsetjenester.no



SAMMEN OM
FRAMTIDENS HELSETJENESTER
INTERKOMMUNALT UTVIKLINGSPROSJEKT
MELHUS, SKAUN OG MIDTRE GAULDAL

