

HOLDNINGER

&

VERDIER



SKAAR OMSORG

DEFINISJON:

Holdninger bestemmer måten vi reagerer på i møte med andre mennesker og i forhold til saker eller hendelser. Holdninger kan endres, men det er vanskelig. En holdning er mer enn en mening, for meningene våre endrer seg ofte.

Fenomenet kan deles inn i tre:

- Kunnskapsdel
- Emosjonell del / følelsesdel
- Handlingsdel

Eks.: Holdningen din kan være at ulv er et farlig rovdyr. Du bruker kunnskapsdelen av en holdning når du vet at ulver dreper sau og kan leve tett på bebyggelsen. Du bruker den emosjonelle delen hvis du er redd for husdyra dine, og handlingsdelen bruker du når du velger å aktivt jobbe for reduksjon av ulvebestanden.

Verdier er holdninger som er helt grunnleggende for oss. De vil vi ta vare på og beskytte, fordi de er dypt forankret i oss. Politiske, religiøse og filosofiske spørsmål er ofte med på å danne verdiene våre.



VERDIARBEID 2014 – 2016:

Verdigruppe oversatte bedriftens visjon «Live well – have fun!» til «Vær glad - lev bra!». Filosofien var:

På et sykehjem skal det være gøy! Det betyr at hverdagene skal fylles med spennende aktiviteter og trivsel.

På et sykehjem skal man leve godt! Man skal være trygg på at man blir ivaretatt av kompetente og empatiske mennesker, samt at man får sunn og velsmakende mat.

Vi synes både visjonen og filosofien er inspirerende og flott, men mener at den burde konkretiseres mer i arbeidet vårt da det fortsatt er langt igjen før vi lever opp til filosofien. Av og til er det svært lite som skal til for å skape den store forskjellen for beboere, og nøkkelen til dette ønsker vi å få alle ansatte til å være med og finne.

Videre ønsker vi å sette fokus på hvilken arbeidsplass vi har og hvor meningsfylt arbeid vi utfører, i den hensikt å skape yrkesstolthet og inspirasjon til å strekke seg enda lenger i å utføre et kvalitativt arbeid.



SYKEHJEMMET:

Utgangspunktet for arbeidet er sykehjemmet og menneskene som bor der. Ordet forteller oss at det er et HJEM for mennesker som på en eller annen måte er SYKE. Ingen friske mennesker ønsker å bo på et sykehjem eller ha en form for sykdom.

Betegnelsen sykehjem er i seg selv temmelig destruktiv, da det avskriver enhver form for å bli friskere eller i det hele tatt i bedre form. Forskning viser at hjernen stimuleres/utvikles av aktivitet, kommunikasjon, fysisk berøring og empati. På en institusjon der beboere ikke stimuleres, vil de bli sykere både fysisk og psykisk!

Menneskene som bor i disse hjemmene er fratatt enhver form for privatliv. De kan ikke gå på kjøkkenet og lage seg mat når de vil, ferdes ute, dra på besøk, utføre hobbyer, drikke seg fulle, ha et intimt liv osv. uten at det er klarert med personalet. Men verst er antakelig at de kan føle at de har mistet seg selv. De kan føle forvirring, angst, savn, sorg over og ikke ha sine nærmeste rundt seg osv. Deres liv er 100% i fremmedes hender, og deres ve og vel avhenger av disse hjelpernes evne til å vise empati og vilje til å utføre oppgaver etter instruksjoner fra ledelsen. Vi må hele tiden huske at dette er beboerens hjem, - og vi er kun på besøk! Personalet jobber for at de skal ha det best mulig, og vi må derfor møte beboerne der de er.

PLEIER – EN AV VERDENS VIKTIGSTE JOBBER:

Å jobbe med barn, syke og gamle er antakelig de viktigste jobbene vi har i samfunnet. Dessverre oppfattes ikke viktigheten av arbeidet før det er noe som mangler...

Som pleier har vi muligheten til å holde mennesker så friske som mulig, både mentalt og fysisk. Vi har også muligheten til å berike ulykkelige menneskers liv, fremfor å bare holde dem i live. Det er viktig at vi skaper trygghet og forutsigbarhet for beboerne, og vi har mange gode arbeidsverktøy for å gjennomføre dette. Blant annet kan det nevnes kvalitetsplan (som skal følges) og **røde** og **grønne** kort.

BEBOERE:

Vi har en jobb å gå til takket være beboerne. Generelt er det god kvalitet på arbeidet som blir utført, men vi må tenke gjennom måten vi jobber på. Som de vanedyrene vi er, er det lett å lage seg rutiner for hvordan en dag skal se ut. Rutinene kan bidra til mer effektiv tidsbruk, men er det alltid til det beste for beboerne? Kvalitet er nødvendigvis ikke å få gjort noe raskest mulig: Ikke ta over oppgaver beboere kan klare selv,- det kan medføre tap av selvfølelse og funksjonsnivå. Det kan også være litt lett å si «Han/hun vil ikke», men husk at vi skal jobbe mot, med og for beboeren! Hver enkelt beboer er like unik som vi som jobber her. Husk også å informere beboeren om hva du/dere skal i stedet for og bare gyve løs. Eksempler til hva man kan ta med beboerne på:

Smøre sin egen mat, legge skitne klær i skittentøyskurven, hente klær i kjelleren og legge i skapet, tørke støv, vanne blomster etc.

FOKUSOMRÅDER FOR VERDIER

Hva ligger egentlig i ordet verdi? Hva betyr det for oss i praksis?

Gode verdier gjenskaper seg i våre holdninger i forhold til beboere og kollegaer. Ordet glede vil ha individuell betydning fra person til person. La oss se på ordet vennskap som et eksempel:

Vennskap er antakelig det viktigste ordet som finnes, fordi det rommer grunnmuren for det mennesket vi er, for hjemmet, arbeidsplassen og nærmiljøet. Det kan også oversettes til bedrifters filosofi og arbeidsmetode eller til lands hovedføringer!

Hvis vi analyserer vennskap i delord vil vi få like mange ord som det finnes mennesker, men hovedordene som går igjen er: trøste, dele, ta vare på, gjøre hverandre gode, glede hverandre.

Hvilke handlinger utfører vi i dag for å fremheve bedriftens visjon og filosofi? Hvordan er for eksempel den enkeltes beboer spise- og leggesituasjon? Hvilke aktiviteter får beboeren?

FORSLAG TIL BIDRAG FOR EN KVALITATIV ARBEIDSPASS

«Eksamen» / Diskusjonsforum:

Ha en årlig «eksamen» som kan gjøres via nettet. Bør være obligatorisk i den hensikt å skjerpe bevisstheten på hva jobben vår egentlig innebærer og minne oss på rutiner osv. som kan gå i glemmeboken i tidens løp.

Rapporter / Bluenote:

Rapporter bør ideelt sett leses daglig både av faglig leder, avdelingsledere og pleiepersonell. De ansatte bør få bedre føring for hvordan rapporter skrives, slik at det fremkommer at beboerne behandles som de skal. På denne måten vil vi forhåpentligvis unngå uheldige situasjoner som at beboere blir liggende i sengen altfor lenge, nedprioritering av grønne oppgaver, tidlig leggetid, inntak av måltid alene osv.

Ansattes påvirkning:

Personalet gjør en god jobb, men det er fortsatt langt igjen før vi kan si at vi lever opp til bedriftens visjon og filosofi. Begrunnelsen blant de ansatte er som oftest at det ikke er nok personale/tid eller penger til nødvendig utstyr. Resultatet er at en godtar dårlige rutiner og slett arbeid. Det er derfor viktig at personalet kommuniserer og dokumenterer disse behovene slik at endringer kan settes i gang, enten i form av nye arbeidsrutiner eller igangsetting av andre konkrete tiltak. Vi må tilstrebe å være positive, gi en hjelpende hånd og ta vare på hverandre. Hvis vi er flinke til å ta vare på hverandre vil det påvirke beboerne positivt.

Fagkunnskap:

Det er viktig å etterstrebe en faglig tyngde inn i det arbeidet som utføres. Fagfeltet vårt er stadig i utvikling og nye studier og fakta gjør det essensielt å holde seg oppdatert. Beboergruppen vår er svært heterogen, og vi står derfor overfor mange ulike problemstillinger. Det hadde vært ønskelig at alle med fast stilling med jevne mellomrom får mulighet til å delta på kurs som er av relevans til arbeidsplassen. Kanskje vi kunne fått egne «spesialister» på KOLS, diabetes, sår m.m.? Disse spesialistene får da som oppgave å videreføre lærdommen fra disse kursene, enten på fellesmøter eller personalmøter. På denne måten kan man forhåpentligvis holde motivasjonen oppe hos arbeidstakerne, og arbeidsgiver vil kunne vise til en moderne bedrift som følger med i svingene.

Andre kurs:

Det er ikke bare direkte faglige rettede kurs som kan bidra til økt motivasjon, men også kurs av mer generell art. Eksempler:

- Mindfulness blir stadig mer populært og tar sikte på å fjerne stress i livet, i alle relasjoner. Det handler om å slutte og tenke på alt det dumme som skjedde i fortiden, og å ikke bekymre seg over alt det dumme som kan skje i fremtiden. Pusteteknikker er en av tilnæringsmåtene. Thomas Thorvaldsen er utrolig god på dette og tar private oppdrag.
- Yoga tar sikte på mye av det samme som mindfulness, men utfordrer også den fysiske delen. I nærområdet er Francesco Suria kjent for å være en seriøst og dyktig aktør innenfor området.
- Selvforsvarskurs kan være både gøy og nødvendig med de pasientgruppene vi har i dag.

Kontroll på ulike teknikker å stoppe en sterk beboer på kan roe ned stress hos arbeidstaker i jobbhverdagen.

- Ragnhild Nilsen er en svært anerkjent og inspirerende forfatter, kursleder og foredragsholder. Hun kan ta for seg temaer som «Arbeidsglede – Livsglede», mindfulness, «Du er forandringen» m.m.

Konkurranser:

De aller fleste mennesker er mer eller mindre konkurranseinnstilte innenfor ulike interesseområder. Dette kan brukes både til glede, motivasjon og samvær. www.dytt.no har tips til ulike aktivitetskonkurranser man kan delta i, både nasjonale og interne for bedriften.

Hemmelig venn:

Det har blitt foreslått å prøve ut tiltaket «Hemmelig venn», - se artikkel fra Aftenposten på neste side. De som ønsker å være med trekker da navnet til en kollega som de skal vie en ekstra oppmerksomhet innenfor en viss tidsramme. Det kan være så enkelt som et kompliment eller mer forseggjorte ting som nevnt i artikkelen. Poenget er å føle seg sett og ønsket på arbeidsplassen.

Inspirasjonsplakat:

Noen har også ytret ønske om en motivasjonsplakat hengende på hver avdeling. Plakaten skal være behagelig å se på og inneholde viktige stikkord om hvordan vi vil ha det på arbeidsplassen vår. En hyggelig påminner.