

Omsorgsbedriften

Trine Dreyer, utviklingssjef

I snart 40 år har vi drevet, og utviklet, Aurora Verksted. Kontinuiteten min, men også mange kollegaer sin, har betydd mye for at vi kan oppsummere hva vi har erfart at virker. Her oppsummeres noe av det viktigste.

Tverrfaglighet

Som ekte tverrfaglig personalgruppe, må vi benytte flest mulig hverdagsbegrep når vi snakker sammen og diskuterer metode, system og kvalitetssikring. Helse- sosial- og pedagogiske fag er representert med: Lege, sykepleier, barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleierstudent (3.år), MA anvendt psykologi, formingslærer, lærer i Steinerpedagogikk, faglærere i kunst og designfag, fagskolelærer og aktivitør. Alle fagene har hvert sitt sett med fagtermer, referanser og litteraturlister.

Når vi da i tillegg har kollegaer med design- kunst- og håndverksfag representert med: MA kunsthistorie, MA designere (tekstil, møbel og industri), MA musikkvitenskap, Kunsthistorie, keramikere og grafiske designere, og legger til akademiske fag representert med: Ingeniør med bærekraftfokus, BA tysk, antropologi mellomfag, religionshistorie, teatervitenskap, organisasjonspsykologi og fag fra BI, pluss selvlærte naturtalenter, så tydeliggjøres tverrfagligheten ytterligere.

Det alle har felles er ønsket om å jobbe for andre og i lag med hverandre. Vi finner felles grunn og videreutvikler stadig vårt faglige ståsted. Vi må gjøre tydelig hva som er systematisk arbeidsmetode, praksisforståelse og tanker om utvikling og prosess. Dette gjør vi gjennom å dele med hverandre, lære av felles erfaringer, i eksempler og problemstillinger fra hverdagen.

For å sikre dette har vi en svært tett møttestruktur med daglige felles møter, ukentlige fagmøter, kurs og fordypning. I tillegg kommer ulike fokusgrupper/team.

Vi står i et spennende dobbeltløp, i omsorgsarbeidet og i kunst/håndverks-

arbeidet. Både hver av oss og organisasjonen som helhet, må mestre begge. Nettopp dette gjør at vi lykkes med å lage en arbeidsplass som mange er fornøyd med, med høy tilfredshet. Det hender allikevel at vi har problemer med å få uttelling for kunnskapen, eller forståelse for metodene, i møte med systemer laget for mindre mangfoldig drift.

Arbeidstakeren

Når vi skal lage mål og bestemme tiltak for den enkelte er det en svært praktisk og dynamisk prosess. Svarene kommer sjelden fra målsettingsskjema, men fra å sitte rundt arbeidsbordet og se en annen gjøre noe du ikke kan, være nysgjerrig på andre verksted, arbeidslederen foreslår at du prøver noe, eller vi har fått en bestilling som medfører at alle må gjøre noe nytt. Det er vanskelig å forutse hvilke muligheter som oppstår. Hovedmålsettingen for de fleste er felles og varig:

Å trives på jobb, mestre produksjon, mestre det sosiale, opprettholde ferdigheter eller lære nye. Noen har svært detaljerte opplæringsplaner, men stort sett blir den enkeltes utvikling resultat av utforskning, inspirasjon og variasjon mellom verkstedene og i reelt arbeidsliv.

Medarbeidersamtaler er vårt viktigste verktøy for å oppsummere trivsel og progresjon, identifisere utfordringer og sette nye mål. Dette gjøres som ellers i arbeidslivet, i samtale mellom ansatte og nærmeste leder. Hos oss kan i tillegg hovedkontakt, foreldre eller andre som bistår selvsagt være med.

Jo mer vi ser til normale krav og tilpasser disse individuelt, jo mer bygger vi deltakelse



og verdighet og voksenrolle. Dess mer vi må standardisere og beskrive på vegne av, jo mer risikerer vi å innskrenke handlingsrommet og utviklingsmulighetene, men vi risikerer også å få et subjekt-objekt forhold oss imellom og helt uten å mene det, fokusere handikap fremfor det som ikke er berørt av funksjonshemmingen.

Det er viktig for oss å fokusere det «friske», finne og utvikle talentene. Når du kommer inn døra på jobb er du arbeidstaker, defineres ikke av diagnose eller funksjonsnivå. Det er selvsagt at mange arbeidstakere krever mye tilrettelegging og spesiell oppmerksomhet, men det holdningsmessige utgangspunktet betyr mye for resultatet. Det å føle seg sett og hørt, å høre til og bety noe for andre, å mestre; det bygger selvbilde og trivsel for alle.

Arbeidslederen

Holdningene våre kommer til uttrykk i alt vi gjør. Hos oss pleier vi å ta en test som er like enkel som den er effektiv: Hvis den jeg skal bistå eller omtale var en som står meg nær, en jeg personlig og privat er glad i, hva ville jeg gjort og sagt da? Hvis svaret avviker fra praksis må jeg enten endre måten min, eller som minimum kunne forklare og begrunne diskrepansen.

Vi er veldig klar over at vi har andre roller i en profesjonell relasjon enn i en privat, men i vår virksomhet er dette grunnleggende. Slike refleksjoner og gode

holdninger trumfer alle sjekklistene og prosedyrer og etikk-kurs. Dette er ingen lett måte å jobbe på, det kan kreve både merarbeid, dypdykk i holdninger og språklige omformuleringer, men vi gjør det likevel. Vi skal ikke tåle lavere kvalitet på jobb enn vi ville valgt for våre egne.

Det aller viktigste kreative arbeidet vi gjør, er å finne løsningene som bidrar til at arbeidstakerne får gode arbeidsdager og ta del i ekte arbeid. Vi tar i bruk en rekke virkemidler og disse justeres for hver enkelt person. Vi spør den det gjelder og tar oss tid til å få svar. I plenum, på møter og kurs finpusses metode, der både 'hvordan', men likevel viktigst 'hvorfor' drøftes.

Verdiene våre gir forankring til alt arbeid og er valgt i fellesskap:

- Kjærlighet: Solidaritet, medmenneskelighet, respekt, empati, utholdenhet, involvering og relasjon
- Kreativitet: Fantasi, problemløsning, utvikling, samskapning, perspektiv, inspirasjon og variasjon
- Ansvar: Bærekraft, tilstedeværelse, etterrettelighet, dedikasjon, ressursforvaltning, deltakelse og vilje til egenutvikling



