

# Det man lyser på vokser

*En god historie fra Center Borupvænget i Randers på baggrund af interview med centerleder Bettina Bruun Martinsen.*

Udgivet den 24/9 2021 – skrevet af Emilie Kira Christiansen, Projektassistent i Type2dialog

I maj måned deltog Center Borupvænget i et pilotprojekt med medarbejderkompetenceudvikling og supervisioner, som en del af opstarten af projektet Fra opgavestyring til værdighedskultur i Randers Kommune. På baggrund af dette pilotforløb er der kommet en god historie om udviklingen af afdelingens medarbejdere samt en borgers positive udvikling af livskvalitet.

Under supervisionen var der særligt fokus på en udvalgt borgers forløb, pga. en udvikling med flere daglige, længerevarende følelsesmæssige sammenbrud, som skabte mistro hos borger og udfordringer ift. medarbejdernes daglige arbejde med borgeren. Derfor arbejde medarbejderne sammen med supervisor ud fra den præsenterede Værdighedsmodel og de dertilhørende redskaber for at forsøge at belyse borgers oplevelse i situationen i det daglige arbejde fra en ny vinkel. Ligeledes brugte medarbejderne Værdighedsmodellen til at sætte et meningsfuldt smart mål for borger.

*”Vi var megaheldige at have pilotprojekt her hos os. Supervisor kom med nye briller og redskaber til mødet med borger og det daglige arbejde, som har skabt mærkbare forandringer for medarbejderne og borger. Metoderne, som vi er blevet præsenteret for i moduler, har virkelig åbent vores arbejde med og omkring borgeren – vi er gået fra at vi var bange for borger og at det har været en daglig uoverskuelig opgave til, at vi nu kan arbejde rigtig godt med og omkring borger. Vi møder borger anderledes end tidligere – vi møder borger det rigtige sted. Det er en forsat udvikling, som vi bliver ved med arbejde videre med. Medarbejderne udtrykker en faglig stolthed – vi er så stolte. Det har medarbejderne også god grund til at være. Vi er dertil blevet gode til at rose os selv og hinanden i langt højere grad og glædes over hverdagens succeser.” (Centerleder Bettina Bruun Martinsen)*

Takket være medarbejderne gode arbejde med redskaberne og Værdighedsmodellen samt fokus på borgerforløbet i supervisionen, blev der skabt en markant forskel for borgers livskvalitet og medarbejdernes trivsel i afdelingen.

*”Borgeren som vi har arbejdet med, har fået en så god hverdag; fra at være forpint og fortvivlet, er bøger nu i godt humør, kan deltage rundt i huset, kan komme med på udflugter og ture samt kan være med til at træffe valg ift. egen hverdag og liv. Borgeren har fået en ny hverdag og livskvalitet. De daglige følelsesmæssige sammenbrud er sjældne og borger er fuldstændig forandret. Fra daglige vrede og mistro til at borger i dag kommer storsmilende igennem afdelingen.” (Centerleder Bettina Bruun Martinsen)*

Borgers pårørende kan også mærke en markant forskel, når de besøger borgeren.

*” Vi er gået fra at pårørende ikke kunne komme på besøg, fordi det skabte så mange forstyrrelser og udbrud hos borger, til at pårørende nu kan komme og bliver sendt afsted med glædelig afsked. Så de har også kunnet mærke en stor forandring hos borger.” (Centerleder Bettina Bruun Martinsen)*

Gennem supervisionerne modtog medarbejdere supervision ift. at bruge de redskaber, som blev præsenteret i modulerne i kompetenceudviklingsforløbet, i praksis i deres daglige arbejdsopgaver og samarbejdet omkring borgerens forløb.

*”Indholdet af Værdighedsmodellen og dertilhørende redskaber samt supervisionerne har været vigtigt og meget relevant ift. det nære med borgerne og fordybelse i vores arbejdsmiljø. Der har været fokus på og tid til at arbejde med medarbejdernes, ”vores”, arbejdsmiljø og trivsel, noget som vi normalt ikke bruger tid på, på kurser, men kun internt i afdelingen. Det har skabt en forskel.” (Centerleder Bettina Bruun Martinsen)*

Dvs. ved at arbejde med medarbejdernes trivsel og samarbejde i afdelingen i undervisningen på modul 1, er der skabt mere fordybelse og trivsel i teamets hverdag, hvilket i høj grad påvirker arbejdet med og omkring borgerne.

På supervisionsdagen møder supervisor ind efter aftalt tid og sted for at følges med en eller flere medarbejdere i deres daglige drift. Undervejs superviseres medarbejderne i deres arbejde ift. det, som er relevant for den enkelte medarbejder og afdelingen; det kan f.eks. være ift. udvalgte borgerforløb, særlige arbejdsopgaver i den daglige drift, DTR-mødet og smarte mål samt meget andet. Der er udformet en skabelon med forslag til hvordan en supervisionsdag kan tilrettelægges. Formålet med supervisionerne er at understøtte medarbejderne i deres daglige arbejder med brugen af de præsenterede redskaber og Værdighedsmodellen med fokus på det, som er relevant i praksis for de, som modtager supervisionen.

*”Supervisor var god til at komme ind i huset i en travl hverdag og møde os der, hvor vi var. Vi fik rigtig meget ud af supervisionerne, fordi det foregår i driften. Der var ingen krav til forberedelse inden supervisionen, supervisor var kompetent og imødekommende overfor det, som trængte sig på og det, vi havde brug for og ønsker til at arbejde med.” (Centerleder Bettina Bruun Martinsen)*

Dog oplever centerleder Bettina, som bemærker at det er en oplevelse, som mange centre og distrikter i Randers kommune kan bakke op om, at pga. en presset drift og manglende faglærte medarbejdere, så modtages kompetenceudviklingsforløbets to medarbejdermoduler, som alle medarbejdere skal igennem, som en udfordring ift. de manglede ressourcer i de timer, som medarbejderne manglede i driften, mens de er afsted til modulerne. Bettina understreger at undervisningen er relevant og god, men at pga. den pressede drift, så opstår der en smule modstand ift. at deltage på modulerne, fordi driften udfordres imens der er undervisning.

*”Det er medarbejdermodulerne som sluger ressourcerne, fordi vi skal trække medarbejderne ud. Når medarbejderne har været afsted, kommer de hjem og er meget glade for det lærte. Det er rammerne ift. driften, som er udfordrende. Supervisionerne trækker ikke ressourcerne, her skal vi ikke bruge afløsere og vi skal ikke forberede os. Det skal afdramatiseres – den tid givet i driften. Supervisionerne er wauw, så fedt og det giver så godt i en travl hverdag. Det at blive mødt og få nogle redskaber fra øjne udefra. Vi får nogle nye briller på vores opgaver og tidsforbrug, som man kan bruge og tage med, som man vil eller ej. Supervisionerne er overskuelige og brugbare. Der er ikke forventninger og krav fra supervisor.” (Centerleder Bettina Bruun Martinsen)*

Det praksisrettede udbyttet af de præsenterede redskaber og Værdighedsmodellen fra undervisningen understøttes gennem supervisionen, således at ledere, medarbejdere og agenter støttes i at bruge Værdighedsmodellen og redskaberne i det daglige arbejde ift. borgerforløb, DTR-møder, tværfagligt

samarbejde og medarbejdernes trivsel m.m. Dvs. den praksisrettede teori bliver under supervisionen rettet mod det, som den enkelte afdeling har brug for at sættes fokus på.

## Kontakt vores dygtige konsulenter



**Emilie Kira Christiansen**  
Projektassistent  
Cand. mag. læring og forandringsprocesser,  
PBA, Ernæring og Sundhed

Telefon 2384 6914  
ekc@type2dialog.dk



**Kristine Backholm**  
Chefkonsulent og Lead  
cand.pæd.psyk

Telefon 2384 6922  
kb@type2dialog.dk