

Del-evaluering af "Senioren som strategisk ressource, men hvordan!"

- hos Serviceenheden, Nordsjællands Sygehuse

Center for Arbejdsfastholdelse - CAF

Argo

Januar 2008



[ARGO]

Forandrer i praksis



Indholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| 1. Indledning | 3 |
| Projektets samarbejdsparter | 3 |
| 2. Gennemførte aktiviteter | 3 |
| Interviews | 3 |
| Mentorkurser for seniorer | 4 |
| Coachkurser for ledere | 4 |
| Implementering og forankring..... | 4 |
| Arbejdsgrupper | 5 |
| Information - internt og eksternt..... | 5 |
| 3. Projektets målopfyldelse og resultater | 6 |
| Projektets mål..... | 6 |
| Virksomhedernes strategiske baggrund for at indgå i projektet - og institutionsledernes vurdering af udbyttet | 6 |
| Serviceenheden: Mentorernes udbytte og vurdering af projektet | 7 |
| Kursus- og udviklingsaktiviteter | 7 |
| Erfaringer med mentorrollen..... | 8 |
| Serviceenheden: Serviceledere/coaches udbytte og vurdering af projektet..... | 8 |
| Kursus- og udviklingsaktiviteter | 9 |
| Erfaringer med coach- og mentorrollen | 9 |
| Sammenfatning: målopfyldelse og resultater..... | 10 |
| 4. Udviklingsmuligheder og -behov | 10 |
| 5. Evalueringsdesign og metoder | 11 |



1. Indledning

I nærværende del-evaluering opsamles og evalueres erfaringer og resultater af projekt "Senioren som strategisk ressource, men hvordan!", som er gennemført i samarbejde mellem Center for Arbejdsfastholdelse, Reva-center Trollesbro i perioden marts 2006 - december 2007 og Serviceenheden, Nordsjællands Hospitaler.

Projektet er gennemført med tilskud fra Arbejdsmarkedsstyrelsens Pulje til integration af ledige seniorer (FL § 17.49.35.20)

Evalueringen er gennemført af konsulenterne Charlotte Glad og Kim Pedersen fra Konsulentfirmaet ARGO. Rapporten er udarbejdet af Charlotte Glad.

Det overordnede sigte med evalueringen er at opsamle, perspektivere og formidle projektets centrale resultater og erfaringer i forbindelse med afslutningen af første projektbevilling. Endvidere har det været et mål at tilrettelægge evalueringens del-aktiviteter, således at de giver projektets aktører lejlighed til at reflektere over projektets processer og resultater og således kvalificere beslutningsgrundlaget for det videre arbejde med henholdsvis forankring af projekterfaringer, samt forsat udvikling i forhold til at integrere ledige seniorer og fastholde seniorer i jobbet.

Idet projektet har modtaget en bevilling til forlængelse af projektet, udgør denne rapport første del-evaluering.

Der har været indledt projektsamarbejde med en række virksomheder, som før, eller kort inde i projektet har måttet afbryde samarbejdet grundet interne prioriteringer. Del-evalueringen sætter fokus på de erfaringer og resultater, som er skabt i samarbejdet med Serviceenheden.

Projektets samarbejdsparter

Projektet er gennemført i samarbejde mellem Center for Arbejdsfastholdelse (CAF) og Serviceenheden på Nordsjællands Hospitaler. Serviceenheden har ca. 400 medarbejdere, fordelt på en række arbejdspladser og beskæftiget med opgaver indenfor rengøring, service- og portørfunktioner. Serviceenheden er præget af både rekrutterings- og fastholdelsesproblemer.

2. Gennemførte aktiviteter

Interviews

Der er gennemført individuelle interviews med henholdsvis ledere og tillidsrepræsentanter samt fokusgruppeinterviews med seniorer og deres nærmeste kolleger. Interviewene er gennemført af CAF med henblik på at afdække seniorernes ressourcer og begrænsninger, samt at kortlægge hvordan seniorernes ressourcer bedst anvendes på arbejdspladsen. Resultaterne af interviewene har dannet afsæt for planlægningen af mentorkurset.



Mentorkurser for seniorer

Der er udviklet og gennemført mentorkurser for seniorer, som er afviklet som to enkelte kursusdage. Kurserne er udviklet i samarbejde mellem CAF og virksomhedens arbejdsgruppe. Kurserne er gennemført af CAF i samarbejde med en underviser fra Serviceenheden. Der har været afholdt for medarbejdere d. 8. og 24. november 2006.

Kursusdagene har været tilrettelagt som en kombination af oplæg og faciliterede processer, hvor deltagerne er aktive medskabere af lære- og planlægningsprocesserne.

Kursusdagene indeholdt:

- Præsentation af projektet
- Oplæg og aktivitet: Mentorrollen - hvad indebærer den
- Aktivitet: seniorens ressourcer og begrænsninger
- Eksemplarisk arbejde: Anerkendende principper
- Oplæg om hidtidige procedurer for introduktion af nye medarbejdere
- Aktiviteter mhp udvikling af en ny måde at introducere på - og hvad det bærer med sig (udvikling af introduktionsmappe, nedskrevet introduktionsprogram, nedskrevne grundprincipper, synlige kvalitetskrav og -forventninger, etablering af mentorpraksis, samarbejde i mentor-leder-forum)

Coachkurser for ledere

Der er udviklet og gennemført et kursus i coaching for ledere i Serviceenheden, bestående af fire halve dage (5.-6.februar, samt 26.-27. sept. 2007). Kurset er tilrettelagt i samarbejde mellem CAF og Konsulent Lene Hald fra Konsulentfirmaet ARGO.

Kurset blev gennemført som en kombination af oplæg, eksemplariske øvelser, samt dialoger/aktiviteter med henblik på forankring af projektet i den daglige praksis.

Kursusdagene indeholdt følgende temaer:

- Præsentation af projektet
- Introduktion til coaching - kommunikationsteknikker og spørgsmålstyper
- Værdsættende og anerkendende dialog
- Spotting af kompetencer og ressourcer
- Lederen som coach
- Håndtering af konflikter i mentorrelationerne
- Organisatorisk forankring af mentorfunktionen

Implementering og forankring

Projektet er løbende forankret i den daglige praksis hen over forløbet. De udpegede mentorer har i samarbejde med ledelsen udarbejdet et nyt, omfattende introduktionsmateriale til nye medarbejdere. Denne proces har vist sig at være mere omfattende end forventet, idet der viste sig et behov for at beskrive de enkelte del-opgaver, samt kvalitetskrav for opgaveløsningen. Materialet er udarbejdet som et fælles materiale, som anvendes på tværs af de deltagende arbejdspladser i Serviceenheden.



Endvidere har der løbende (månedligt) været afholdt tværgående møder for alle mentorer med henblik på koordination, udveksling af erfaringer og fortsat udvikling og tilpasning af indsatsen. Én gang i kvartalet deltager lederne i mødet. CAF har faciliteret møderne.

Det forventes, at der også fremover bliver behov for at mentorer - og mentorer+ledelse mødes med jævne mellemrum for at udveksle erfaringer, sikre en ensartet tilgang til mentoropgaverne, og en fortsat udvikling i indsatsen.

Arbejdsgrupper

Der har været nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter for ledelse og tillidsvalgte i Serviceenheden. Arbejdsgruppen har både fungeret som styregruppe og taget del i de konkrete udviklingsopgaver. Arbejdsgruppen har samarbejdet med CAF om projektet, truffet beslutninger, uddelegeret opgaver, samt taget del i udvikling af kurser, udarbejdelse af introduktionsmappe til nye medarbejdere, evaluering, m.v.

Information - internt og eksternt

Projektet har været præsenteret internt på arbejdspladserne:

- på Med-udvalgsmøder, ved projektstart
- informationsskrivelser til alle seniorer på arbejdspladserne om muligheden for at deltage i projektet
- gennem informationsskrivelser til arbejdspladserne før mentorkurset ultimo 2006, samt i forbindelse med opfølgingsaktiviteter primo 2007
- til medarbejdere og ledere på personalemøder, primo 2007
- Præsentation for Projekt Attraktive Arbejdspladser, Hillerød Hospital, nov. 2007

Projektet har været præsenteret eksternt for:

- Hillerød Kommune, Ældreområdet, mhp at anvende projektets koncept som tilbud til medarbejdere
- Frederiksværk-Hundested Kommune mhp at gennemføre mentorkurset for seniormedarbejdere indenfor ældreområdet
- Præsentation af projektet i forbindelse med afslutningskonferencen for Mentor på Tværs, (samarbejde mellem CAF og Helsingborg Stad), december 2006
- Fastholdelseskonference, Teknologisk Institut, 21. juni 2007, præsentation v. leder fra Serviceenheden, samt projektmedarbejder fra CAF.
- Deltagelse på Jobbørs, 2007

Projektet er indstillet til Seniorpraksisprisen 2007.



3. Projektets målopfyldelse og resultater

Projektets mål

Projektets overordnede mål har været at:

- Afdække og beskrive konkrete eksempler på, hvordan seniormedarbejdernes viden og erfaringer anvendes som et aktiv i forhold til arbejdspladsens fortsatte udvikling og læring - og evt. barrierer herfor
- Formulere enkle forslag til, hvordan der på arbejdspladsniveau i højere grad kan drages nytte af seniormedarbejdernes erfaring og kompetence
- At efteruddanne en seniorgruppe, sammen med en relevant ledelsesgruppe
- At afprøve de udviklede redskaber og metoder med aktiv inddragelse af de samarbejdende arbejdspladser og med afsæt i den gennemførte efteruddannelse
- At opsamle, systematisere og formidle de vigtigste projekterfaringer

Ved projektets start blev der endvidere opstillet følgende, konkrete mål:

- Minimum 50 seniorer efteruddannes
- Minimum 20 af disse, som ellers ville have været afskediget pga. vanskeligheder med at klare det daglige arbejde, fastholdes i eksisterende job
- Minimum 10 ledige seniorer indsluses på de projektdeltagende arbejdspladser

Virksomhedernes strategiske baggrund for at indgå i projektet - og institutionsledernes vurdering af udbyttet

Som led i evalueringen er gennemført telefoninterview med Servicechef Jens Kappel, som peger på, at Serviceenheden har haft et godt samarbejdet med CAF om projektet, samt et stort udbytte af projektdeltagelsen.

I Serviceenheden havde man længe ønsket at få uddannet medarbejdere til at introducere og vejlede nye kolleger. På den ene side oplevede man en markant stigning i personaleomsætningen og et deraf stigende behov for introduktion af nye medarbejdere, kombineret med øgede vanskeligheder med at rekruttere og fastholde egnet personale. På den anden side er der et behov for at finde måder at aflaste seniormedarbejderne på. Man så seniormedarbejderne som centrale bærere af en arbejdspladskultur, som man ønskede at formidle til nye medarbejdere. En kultur, som også yngre medarbejdere kan være bærere af, men som i udpræget grad ses hos seniorerne qua deres livserfaring. Endvidere er seniorgruppen en central gruppe, idet de udgør ca. en tredjedel af medarbejderne i Serviceenheden.

Serviceenheden har, iflg. Jens Kappel, haft et stort udbytte af projektet. Der har i perioden været en personaleomsætning på ca. 33 pct., hvilket har betydet, at mentorerne har fået lov at afprøve funktionen hurtigt og gentagne gange - og generelt vurderes projektet som en succes. Det vurderes, at mentorfunktionen betyder, at det lykkes at integrere en række nye medarbejdere, som ellers ville have forladt Serviceenheden relativt hurtigt, bl.a. fordi mentoren gør det lettere for den



nyansatte at blive integreret i sit team. Generelt vurderes det, at konceptet virker - og at det har været en succes.

Serviceenheden: Mentorernes udbytte og vurdering af projektet

Mentorerne giver udtryk for, at de har oplevet den nye mentorrolle som en positiv udfordring. De er hver især blevet opfordret til at deltage i projektet - og gik ind til det både med forventninger om at kunne præge arbejdspladsen i en positiv retning og i håb om en vis fysisk aflastning.

Mentorerne har oplevet, at det er blevet vanskeligere at rekruttere egnede medarbejdere. Oplevelsen er, at man løbende er underbemandet og ofte lærer nogle op, som kun vil være i jobbet i kort tid og oftere får kolleger, som ikke er motiverede for arbejdet. Endvidere er der opstået nye udfordringer indenfor de seneste fem år, sprog- og kulturbarrierer er blevet en del af hverdagen, idet det er forholdsvis nyt, at der rekrutteres medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Jobbet som servicemedarbejder kræver, udover at kunne løse praktiske og fysisk krævende opgaver som rengøring, transport af patienter, m.v. at man kan disponere sine opgaver, kommunikere og samarbejde om problemløsning og indgå i pleje på forskellig vis. Det kræver, at man er i stand til at omgås professionelt med patienter og kolleger, og har forståelse for sine opgaver, kan løse dem kompetent og kan udøve "pli" i forbindelse med forskellige former for pleje, hvad enten man tager imod trafikofre på skadestuen, deltager ved genoptræning, omgås patienter med smerter, psykiatriske patienter osv. Endvidere kræver jobbet, at man kan indgå og samarbejde i et team.

Mentorerne peger på, at mentorrollen ikke har medført en aflastning. Det er vanskeligt at "have fuldt område på" og samtidig varetage mentorrollen. Til gengæld oplever mentorerne at rollen giver mulighed for at præge nye kolleger, så de bliver mere engagerede og glade for jobbet. Mentorindsatsen har betydet, at man - trods en stor gennemstrømning i projektperioden - trods alt også har fået nogle flere gode, stabile kolleger.

Kursus- og udviklingsaktiviteter

Mentorerne har fået to kurser i projektperioden: mentorkurset, samt et kursus i pædagogik og formidling, som blev arrangeret på opfordring af mentorerne, i samarbejde med forflytningsgruppen. Kurset var ikke som sådan en del af projektet, men udsprang af det.

Mentorerne betegner mentorkurset som nødvendigt for arbejdet som mentor, men det huskes også som frustrerende. En af mentorerne siger: "Vi havde forventet at få at vide hvad det drejede sig om. Og vi blev spurgt om, hvad vi ville. Vi havde ikke tænkt over hvad det var. Skide frustrerende! Det var bestemt ikke ok. Der skulle have været noget mere rigtig undervisning."

Kurset i pædagogik og formidling huskes som meget givende med hensyn til både form og indhold. Kurset handlede om kropssprog, kommunikation og konflikthåndtering.

Mentorerne har mødtes i arbejdsgrupper på hvert arbejdssted, ca. en gang om måneden. Endvidere har man påbegyndt en praksis, hvor lederne deltager i mødet hver tredje måned.



Erfaringer med mentorrollen

Adspurgt om de mener mentorkonceptet kan overføres til andre virksomheder, giver de udtryk for, at de "varmt kan anbefale ideen" og opfordrer til, at man både lærer af projektets succeser, og det, som er gået mindre godt.

En central erfaring er, at det kan være nødvendigt at bruge mere tid på oplæring end en uge. Nogle kan gå ind i jobbet med få dages oplæring. Andre kræver mere. En fleksibel tilgang til oplæringens længde opleves som nyttig.

Mentorerne efterlyser generelt mere anerkendelse, tilkendegivelse af interesse og respekt for mentorernes vurderinger fra ledelsens side. "Det kunne give lidt mere blod på tanden", siger en af mentorerne. Mentorerne vil gerne inddrages lidt tættere, bl.a. når der ansættes en ny kollega. F.eks. efterlyses en mere systematisk kommunikation, således, at man som mentor får besked i forvejen om at man skal lære én op, samt grundlæggende information om den nyansattes køn, nationalitet, alder og erfaring. De efterlyser også mere mod hos ledelsen til at afskedige kolleger, som ikke fungerer i jobbet.

Flere giver udtryk for, at de ofte har overvejet at trække sig fra opgaven. Og der er også deltagere på mentorkurset, som er holdt op med at fungere som mentor. Deltagerne giver også udtryk for, at de håber, at de kan fortsætte: "jeg brænder alligevel for det, fordi jeg gerne vil have nogen ordentlige mennesker ind", siger én.

Mentorerne peger på, at det kunne være interessant at gøre status over de konkrete mentorforløb, gerne sammen med ledelsen. Hvor mange har der været, hvordan er det gået, osv.

Mentorerne peger også på, at der kan være læringspunkter i samarbejdet med ledelsen, f.eks. kan der udvikles på, hvordan man kommunikerer om og får samlet op på en ny kollegas fremskridt, eller mangel på samme.

Endelig foreslår mentorerne at der som led i den fortsatte implementering af projektet, arrangeres kurser i håndtering af sorg og krise, kulturmøde, samt undervisning i voksenpædagogik/konflikthåndtering.

Serviceenheden: Serviceledere/coaches udbytte og vurdering af projektet

Servicelederne oplever, at projektet har fået sat introduktionen af nye medarbejdere i system, og at det ikke blot har gjort introduktionerne bedre, men generelt har ført til et kvalitetsløft og til en mere ensartet forståelse af kriterier for kvalitet i opgaveløsningen.

Der er kommet fokus på at oplære nye medarbejdere, frem for blot at "have dem med" på introduktion. Lederne oplever, at det bidrager til at fastholde ny-rekrutterede medarbejdere.

En god introduktion af medarbejdere er blevet endnu vigtigere i takt med øgede vanskeligheder med at rekruttere egnet personale.



Samtidig betyder oplæringsprocessen og arbejdet med "check-lister", at mentorerne bidrager til at højne niveauet generelt. Oplæringsprocessen bidrager også til at synliggøre de mange del-opgaver i jobbet - og deraf følgende kompetencekrav. Og som følge af processen er der blevet sat ord på viden, som før var "tavs". Lederne ser dette som en vigtig proces set i lyset af det store behov for rekruttering og fastholdelse.

Lederne fremhæver det som positivt, at projektsamarbejdet med CAF har været fleksibelt og at det har været muligt at tilpasse projektet til den konkrete virkelighed på arbejdspladsen. Endvidere fremhæver de, at de ikke kunne have gennemført projektet uden den tætte kommunikation med CAF og den faglighed, som CAF tilbyder.

Kursus- og udviklingsaktiviteter

Lederne har været rigtig godt tilfredse med coach-kurset, men har svært ved at sige, om de konkret gør noget anderledes end før kurset. Det er nok mest "ubevidst", siger en af lederne, som også fremhæver at kurset var inddragende og relevant, fordi man tog udgangspunkt i eksempler fra hverdagen.

Lederne har deltaget i de tværgående møder for mentorer, dog er de ikke med til hvert møde. Lederne har oplevet, at selvom de er ansat i samme organisation, betyder forskellene fra arbejdssted til arbejdssted, at der kan opstå forvirring for mentorerne. Implementeringen må skræddersys til det enkelte arbejdssted.

Det har vist sig centralt at få uddannet flere mentorer, således, at der er en mentor i hvert team. Dette vil lette introduktionen af nye medarbejdere. Bl.a. har det vist sig, at hvis en medarbejder læres op i et andet team, bliver de glade for at være der, og er kede af at skulle i gang i et andet team efter introduktionen.

Erfaringer med coach- og mentorrollen

Samme leder, som nævnte, at kurset nok især bruges "ubevidst" giver dog et klart eksempel på en situation, hvor hun har coachet to mentorer. Det skete i en situation, hvor "en snak" blev til en coachende samtale, med det resultat, at de fik udviklet en ide om at samle systematisk op på mentorernes erfaringer og fik understreget vigtigheden af, at lederne tager initiativet hertil. Undervejs var lederen klar over, at hun benyttede coaching-teknikker og sluttede af med at sige til mentorerne: "Lagde I mærke til, at I blev coachet?"

En anden leder giver to eksempler på, hvordan mentorrollen - i kombination med en mere coachende ledelsesstil - giver gode resultater.

I det første eksempel fremhæves samarbejdet mellem leder og mentor:

En ny medarbejder, som havde dårlige sprogkunderskaber, men var god til at gøre rent m.v., startede i oplæring med en mentor. Det viste sig snart, at medarbejderen ikke selv kunne disponere sit arbejde og f.eks. havde brug for en, som pegede, hvor han skulle gøre rent, fra rum til rum. Efter mange drøftelser mellem medarbejder, mentor og coach, og mellem mentor og coach, blev det besluttet at afskedige vedkommende. Mentor blev således inddraget i drøftelserne – både om mulige udviklingstiltag og hørt, inden der blev truffet beslutning om afskedigelse.



I det andet eksempel fremhæves det, hvordan det trods begyndervanskeligheder lykkedes at integrere en ny medarbejder i jobbet:

En anden medarbejder blev ansat i Serviceenheden og fik tilknyttet en mentor. Den nye medarbejder talte og forstod ikke dansk særlig godt, men viste sig hurtigt at være ganske dygtig til at gøre rent, fra et tidligere job i medicinalindustrien.

Mentoren hjalp med at sikre kommunikationen mellem medarbejderen og afdelingerne, for der kan let opstå misforståelser. Mentoren sagde til personalet på de forskellige afdelinger, at han ikke forstår så meget dansk, som man skulle tro – og at de skulle være særlig opmærksomme på om på at sikre sig, at han havde forstået dem, når der skulle træffes vigtige aftaler om serviceopgaver.

Lederen fortæller: "Før vi fik mentorordningen, var det ikke sikkert, at vi havde beholdt ham, men mentoren blev opmærksom på, hvad han kunne – og vi forlængede introduktionsperioden, hvor mentor følger den nye medarbejder i de daglige opgaver. Og han er stadig ansat og det går godt!"

Sammenfatning: målopfyldelse og resultater

Indholdsmæssigt er projektets mål nået. Der er udviklet en model for uddannelse af mentorer og coaches, som er afprøvet, indarbejdet og under fortsat implementering hos Serviceenheden. Modellen understøtter dels en nyttiggørelse af seniormedarbejdernes viden og kompetence på arbejdspladsen, og understøtter desuden rekruttering og indslusning af ledige seniorer.

Som følge af ændringer i sammensætningen af virksomheder i projektet, har det ikke været muligt at nå målene med hensyn til omfanget af efteruddannede seniorer. Der har i alt deltaget 12 medarbejdere i mentorkurset for Serviceenheden. Heraf fungerer 10 i dag som mentorer.

Det er vanskeligt at fastslå, hvorvidt mentoraktiviteterne generelt har bidraget til at fastholde medarbejdere, som ellers ville være fratrådt eller afskediget. Til gengæld har projektet formentlig bidraget til at der er fastholdt flere nyansatte seniorer, ligesom der helt generelt er fastholdt flere nyansatte end ellers. Blandt de 90 rekrutterede i projektperioden er 13 seniorer (5 af de rekrutterede er mellem 50 og 55 år, 8 er over 55 år). Afhængig af definitionen af senior-gruppen er målet om at rekruttere 10 seniorer næsten nået, eller mere end opfyldt.

4. Udviklingsmuligheder og -behov

Ledelsen af Serviceenheden ser gerne at hvert team med tiden får en mentor. Alene på Hillerød Sygehus er der 20 teams, hvoraf kun 8 har en mentor i dag. Det betyder, at:

- der fortsat - og løbende - skal uddannes mentorer
- mentorerne skal understøttes, så de fortsat ønsker rollen, bl.a. gennem netværk
- det videre arbejde skal drøftes i SU

Endvidere er det centralt, at mentorernes kolleger bakker op, således at mentorerne får den nødvendige aflastning på det praktiske arbejde, når de har en nyansat med på oplæring. Der ses et behov for, at dette "sælges og forklares" i organisationen.

Mentorerne selv peger særligt på tre udviklingspunkter:



- en tættere kommunikation med servicelederne
- yderligere kursusaktivitet
- læringsaktiviteter, som sigter på erfaringsopsamling og videndeling om de konkrete erfaringer med mentorforløb, gerne i samarbejde med servicelederne

Endvidere er der søgt om forlængelse af projektet, bl.a. med henblik på at sætte fokus på temaet kulturforståelse.

5. Evalueringsdesign og metoder

Evalueringen er gennemført i efteråret 2007.

Evalueringen bygger dels på skriftligt materiale m.v. fra projektet, herunder resultater af interviewrunden, programmer og materialer fra mentorkurset og coachkurset, mødereferater m.v.

Endvidere er der, som led i evalueringen, gennemført:

- fokusgruppeinterview med arbejdsgruppen, samt en deltager fra CAF
- fokusgruppeinterview med 5 deltagere fra mentorkurset, samt 2 observatører fra CAF
- individuelt interview med Jens Kappel, Serviceenheden)
- individuelle interviews med to ledere, som har deltaget i coach-kurset
- opfølgende møde med arbejdsgruppen, samt repræsentanter fra CAF

ARGO | Forandrer i praksis

Vision

ARGOs ambition er at være blandt de førende konsulentfirmaer, når det gælder unikke løsninger inden for kompetenceudvikling, videndeling og evaluering. Vi har som mål at arbejde helhedsorienteret inden for vores tre primære forretningsområder, hvor kompetenceudvikling, videndeling og evaluering forstås og håndteres i en samlet udviklingsproces.

Værdier

Vi har som mål at inddrage og omsætte den nyeste forskning om kompetenceudvikling, videndeling og evaluering i vores konsulentpraksis – og derved indgå i et lærende samarbejde med vores kunder og samarbejdspartnere. Det er videre et mål for os at bidrage til en mærkbar og positiv forskel ved:

- at være fagligt kompetente på et højt niveau samt konkrete og forståelige i vores kommunikation
- at skabe resultater funderet på inddragende processer
- at udvise fornemmelse både for organisationens overordnede behov – og for de små nuancer i samspillet med hver enkelt samarbejdspartner
- at agere ansvarligt og tillidsvækkende

Navnet ARGO

Argo var skibet, som bar den græske sagnhelt Jason over Sortehavet for at hente Det Gyldne Skind og dermed bevise sit retmæssige krav på den kongetrone, som han var født til, men forvist fra. Missionen lykkedes. Ikke mindst på grund af skibet Argos evne til at manøvrere gennem de oprørte vande.

Historien fascinerer os. Derfor har vi valgt navnet ARGO. Vi ønsker at blive den støtte, som hjælper vore kunder med at nå ambitiøse mål. Vi ønsker at fremme dialogen og samarbejdet mellem kaptajn og besætning, når bølgerne går højt, og man må trække på hinandens styrker og potentialer for at nå sikkert i havn. Og kursen – den sætter !!

Kontakt

Konsulentfirmaet ARGO
Klosterbanken 44
4200 Slagelse

Telefon : 58 50 17 11
E-mail: argo@argo.dk
Internet: www.argo.dk

