

Udvælgelse af kollegastøttemedarbejdere

Ledelsen på den enkelte arbejdsplads beslutter, hvilke medarbejdere, der skal tilbydes uddannelsen i kollegastøtte. Som leder skal man holde sig for øje, at det er forbundet med et stort menneskeligt ansvar at være kollegastøttemedarbejder. Så ved udvælgelsen bør man tage en række kriterier i betragtning. Der er ofte stor søgning til kollegastøtteuddannelsen. Det er glædeligt, at så mange ønsker at blive kollegastøttemedarbejdere, men det er ikke i sig selv tilstrækkeligt. Der må i lige så høj grad lægges vægt på andre faktorer, som tilsammen giver mulighed for at få et korps af gode kollegastøttemedarbejdere.

Personlige kompetencer

De absolut vigtigste kriterier må være den kommende kollegastøttemedarbejders personlige og sociale kompetencer. Det ideelle vil være, at den medarbejder, der udvælges til at gennemføre uddannelsen, i forvejen er en medarbejder, andre betror sig til, når de ønsker at tale med en fortrolig kollega. Egenskaber som troværdighed, moral, pålidelighed, grundighed og tolerance må være centrale.

Anciennitet

En af kollegastøttens store styrker er den organisationskulturelle indsigt og forståelse for arbejdsopgaverne. Derfor bør der udvælges kollegastøttemedarbejdere, der har en vis anciennitet, så de nemt sætter sig ind i de problemstillinger, de bliver præsenteret for i kollegastøttee arbejdet. Det kan være vanskeligt at angive en minimumsgrænse, men en anciennitet på 2-3 år bør være tilstrækkeligt.

Faglige kompetencer

Det bør ikke tillægges afgørende betydning, hvilken faglig baggrund den kommende kollegastøttemedarbejder har. Til gengæld er det vigtigt, at medarbejderen er motiveret for at lære nyt, kan håndtere teoretisk viden og kan arbejde efter en struktureret metode.

Uniformeret eller civilansat

På uniformerede arbejdspladser kan denne overvejelse blive aktuel. Der synes at være en tradition for, at kollegastøttemedarbejdere hovedsageligt tilhører de uniformerede grupper, men dette kan vise sig problematisk i tilfælde af fx meget store redningsindsatser, hvor størstedelen af disse vil deltage i det operative arbejde og således ikke samtidig kan yde kollegastøtte. Derfor kan der med fordel også rekrutteres kollegastøttemedarbejdere i f.eks. administration, køkken, værksted og blandt akademikere.

Forskellige segmenter

Hvis alle kollegastøttemedarbejdere tilhører samme gruppe på en arbejdsplads, fx mellemledere, ledere eller administrativt personale, er der en risiko for, at andre segmenter ikke vil benytte ordningen. Derfor må kollegastøtten på den enkelte arbejdsplads så vidt muligt repræsentere flere ledelsesniveauer og fagområder. På mindre arbejdspladser kan det naturligvis blive vanskeligt at opfylde dette kriterium, og hvis det viser sig at være et problem, må der trækkes på det landsdækkende netværk.