



TEAMEFFECT

August 2022

s. 8 - Hjemmeplejen, Ballerup

Hvis vi skal fastholde medarbejderne, skal vi blive bedre til at tale sammen i hverdagen

s. 10 - Mød Sidsel Vinge & Peter Julius
Fem siders inspirationstema om fremtidens sundhedsvæsen

s. 17 - Businesscase i det nære sundhedsvæsen
Omkostningerne ved den nuværende personaleomsætning i DK svarer til 4.500 SOSU-fuldtidsstillinger

FASTHOLDELSE I DET NÆRE SUNDHEDSVÆSEN

10 fortællinger fra danske kommuner

HVIS OMRÅDET SKAL TALES OP, SKAL MEDARBEJDERNE MOBILISERES

Man siger, at menneskehjernen skal bruge 10 gode oplevelser til at kompensere for en dårlig. Jeg håber virkelig ikke, at det samme kan siges at være gældende for omtale af det nære sundhedsvæsen. Massive rekrutteringsudfordringer og modvind i medierne har betydet, at mange medarbejdere i det nære sundhedsvæsen er frustrerede og utilfredse.

Det er en kæmpe kommunikationsopgave, som ikke kan løses alene af de dedikerede ledere og deres nok så dygtige kommunikationsfolk. Vi skal have medarbejderne med, og det kommer kun til at ske ved at skabe øget involvering af medarbejderne: De skal ses. De skal høres. Og de skal alle deltage mere aktivt.

I TeamEffect udvikler vi fremtidens værktøjer til at arbejde med trivsel og kommunikation i den offentlige sektor. Vi hjælper ledere og medarbejdere med at flytte fokus. Det handler i bund og grund om at få de positive borgerhistorier til at blive en naturlig del af snakken ved middagsbordet. Så når man spørger: Nå men hvordan går det i hjemmeplejen for tiden? Så får man først og fremmest en snak om den positive forskel man gør for borgeren og ikke kun en snak om urimelige rammevilkår. Metoden er simpel, men effekten er stor.

Lige nu har TeamEffect mere end 800 ledere og ledergrupper, der anvender vores værktøjer med deres teams hver dag i forhold til at skabe øget "vi-følelse", mere anerkendelse, faglig sparring og trivsel. I dette magasin kan du læse om erfaringerne fra ledere og medarbejdere, som bruger Min Arbejdsdag til at skabe et bedre arbejdsmiljø for dem selv og andre.

God læselyst.

Peter Christensen, Partner i TeamEffect



Indhold

Side 3 Hvad er TeamEffect?

Side 4 Introduktion til Min Arbejdsdag

Side 5 Hvorfor bedømme sin dag?

Side 6 Min Arbejdsdag i det nære sundhedsvæsen

Side 8 Områdeleder: En mulighed for at arbejde med områdets kultur

Side 9 Hvad gør de bedste ledere?

Side 10 Tema: Fremtiden for det nære sundhedsvæsen

Side 11 Sidsel Vinge: Vi skal have stolheden tilbage i faget

Side 13 Peter Julius: Vores velfærdssystem er i fare

Side 15 Fastholdelse af elever

Side 16 IT-sikkerhed og priser

Side 17 Buisnesscase for det nære sundhedsvæsen



5 siders Tema:
FREMTIDEN FOR DET
NÆRE
SUNDHEDSVÆESEN



s. 10-14

UDEN TILLID INGEN TRIVSEL

TeamEffect udvikler fremtidens værktøjer til at arbejde mere dynamisk med trivsel og arbejdsmiljø. Vi tror fuldt og fast på, at man i den offentlige sektor er nødt til at gå nye veje for at kunne opfylde kravene til fremtidens velfærdssamfund. TeamEffect blev startet i 2014 af to unge ingeniører fra Aalborg Universitet.

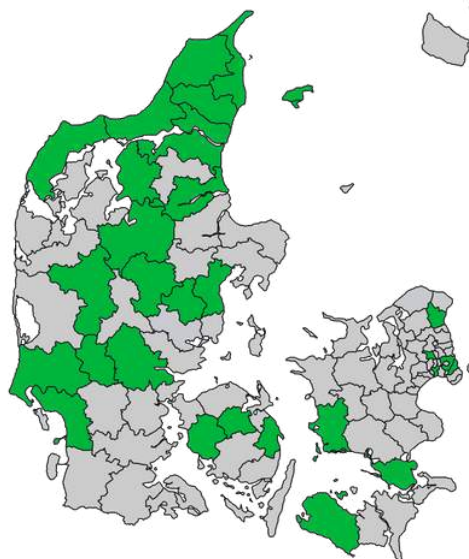
Vores vision er at bygge løsninger, der understøtter organisationer og ledere i at blive bedre til at opsamle signaler, dele viden, reflektere og inspirere hinanden på en måde, der passer ind i en travl hverdag.

FOKUS PÅ FASTHOLDELSE Gennem VOLD SOM VÆKST

TeamEffect vokser fra år til år. I 2018 blev der håndteret mere end 360.000 arbejdsdags-bedømmelser i Min Arbejdsdag, mens der i 2020 er blevet foretaget knap 1,5 mio. bedømmelser. I 2022 bliver vores løsninger anvendt i 29 kommuner med 800 teams, der gør brug af vores værktøjer hver dag.

TEAMEFFECT FAKTA

- **Kunder i 29 kommuner**
- **800 leder og ledergrupper**
- **17.000 aktive brugere**
- **1,5 mio. bedømmelser i 2022**





Rengørings- og køkkenpersonalet på Ældrecenter Æblehaven bruger Min Arbejdsdag

HVAD ER MIN ARBEJDSDAG?

Min Arbejdsdag (af TeamEffect) er et ultra-simpelt værktøj, som bruges af mange tusind medarbejdere i den offentlige sektor hver eneste dag. Min Arbejdsdag giver medarbejdere muligheden for at reflektere over deres dag og dele det med deres leder. Det giver organisationer et bedre fundament for at opsamle signaler, dele viden, reflektere og inspirere hinanden.

Når man bedømmer sin dag, hjælper det ikke kun en selv, men også sine kollegaer og leder. Det tager 10 sekunder at bedømme sin dag. Vurderinger og kommentarer deles med lederen, hvilket gør det lettere for dem at vide, hvordan DU har det. Når du vurderer din dag, så vil du samtidig få oplevelsen af, at du lukker dagen og bedre kan holde fri, når du har fri.

SÅDAN FUNGERER MIN ARBEJDSDAG



1

Medarbejder

Bedøm din dag (femskala)
Reflekter og tilføj kommentar



2

Leder

IKKE-anonymt indblik
Analyse på individ- og
afdelingsniveau



3

Opfølgning

Fælles team status
Individuel dialog efter behold



GIVER DET MENING AT BEDØMME SIN DAG?

Vi anerkender, at det kan være svært at skulle starte op med nye værktøjer og få medarbejdernes tillid. Hvordan undgår man, at medarbejderne ikke bare giver op? Og hvad kræver det at holde processen kørende? Vi hjælper ledere med at klæde sine medarbejder på og motiverer dem til at investere sig selv i Min Arbejdsdag.

Vi har kunder, der har brugt Min Arbejdsdag hver dag i mere end syv år. Spørger vi medarbejderne, hvorfor det giver mening at blive ved med at bedømme sine arbejdsdage år efter år, så er det næsten altid de samme tre positive faktorer, de peger på:

- De kan "lukke dagen".
- Det går hurtigt.
- Muligheden for at sende et skulderklap.

Med Min Arbejdsdag får din arbejdsplads mere fokus på trivsel, daglig refleksion og anerkendelse.

MIN ARBEJDSDAG ER TIL GAVN FOR:



**dig selv, når du
"tjekker ud" hver dag:**
Få lukket dagen og bliv
bedre til at holde fri, når
du er hjemme



dine kolleger:
Ros dine kolleger og
send et skulderklap –
sammen kan vi skabe en
bedre arbejdsplads



**lederen, når du
deler det, der fylder:**
Vær ærlig og hjælp din
leder til at forstå, hvad
der foregår

”

Jeg bruger Min Arbejdsdag hver dag til at tænke over, hvordan dagen har været, og hvordan det har gået hos borgerne i dag. Det hjælper mig med at lægge arbejdet fra mig, inden jeg går hjem. For det meste er min trivsel i det grønne, men hvis det går dårlig hos en borger, eller hvis kollegaer taler bag om ryggen, så er det rart, at man kan dele det med sin leder f.eks. ved at score en rød dag.

Mit råd til andre medarbejdere, som skal i gang med Min Arbejdsdag er: Prøv det og kommenter på dine dage. Prøv også at sætte nogle ord på, hvorfor dine dage har været gode.



METTE AXBERG

Social- og sundhedshjælper, Hjemmeplejen



JAMMERBUGT
KOMMUNE

”

Som AMR for Nord og Vest i Aktivitetsområdet Center for Sundhed og Pleje oplever jeg Min Arbejdsdag som et godt redskab til at følge med i, hvordan afdelingernes samlede resultat ligger. Min Arbejdsdag er en mulighed for at være på forkant med trivslen, selv om der er geografiske afstande. Jeg kan ikke se, hvad den enkelte medarbejder skriver, men får i stedet en samlet graf for afdelingen. Jeg ser det som en fordel, at hver medarbejder bedømmer sin dag og reflekterer over, hvordan dagen er gået og derved får afsluttet sin dag.

Min Arbejdsdag er først og fremmest et godt redskab til samarbejdet med leder og medarbejder omkring trivslen, fordi vi kan være på forkant med ændringer og have fingeren på pulsen. Under corona har det også været et godt redskab til at følge, hvordan det går rundt omkring. Jeg oplever, at medarbejderne er gode til at bruge muligheden for at give et skulderklap til kollegaer og på den måde få fokus på alt det, der fungerer godt.



IRENE FRØSIG

AMR aktivitetsområdet Center for Sundhed og Pleje

FREDERIKSHAVN KOMMUNE





JETTE AGERSNAP

Social og Sundhedsassistent / TR, Team Østerby



Esbjerg
Kommune

”

Jeg har været TR siden 2008. Jeg arbejder meget med trivsel og arbejdsmiljø sammen med vores AMR. Vi er begge positive og prøver begge at sælge idéen, og jeg synes, at Min Arbejdsdag er et godt redskab til at måle trivsel. Personalet kan godt se fidusen i, at man hver dag får afsluttet sin dag på en god måde. Man kan have trælse dage, og man kan have gode dage, og det er egentlig rart at få det ned på skrift. Min Arbejdsdag er et fantastisk redskab, men det kræver selvfølgelig, at man er ærlig, og det er jo nok der, hvor det kan være en forhindring nogle steder. Jeg øver mig på at sende skulderklap for, så kan det være, at det smitter lidt af. Man vokser, når man får ros. Det kan vende en lidt dårlig dag til en god dag, inden man går hjem.

Mit bedste råd til andre TR, som skal i gang med Min Arbejdsdag: Hav tålmodighed og få det solgt på en god måde. Brug det selv og vær forgangsbillede, ellers kan du ikke sælge det. Jeg oplever, at det bliver positivt omtalt blandt vores TR-netværk, og det er en god måde at lave en temperaturmåling for teamet.

”

Jeg kan bruge Min Arbejdsdag i gruppe- og teammøder. Hvis der er nogen, som oplever, at morgenseancen er træls, så kan vi kigge tilbage på, hvad der egentlig ligger til grund for oplevelsen. Hvordan kan vi arbejde med vores adfærd, når vi oplever noget? Er der sket noget dårligt for dig på vej herind, så skal det jo ikke ødelægge dagen for de andre.

Som leder, har Min Arbejdsdag gjort, "at jeg kan se, hvilke dage er trælse. Jeg kan se på min kurve, at vi følges i trivslen. Det påvirker også mig, når der er mange syge eller problemer i gruppen. Jeg lærer, at jeg også skal huske mig selv en gang i mellem,"



THISTED KOMMUNE



HANNA SØNDERGAARD

Teamleder, Hjemmeplejen Thisted

OMRÅDELEDER: FØRST SYNTES JEG DET LØD FOR SIMPELT - NU BRÆNDER JEG FOR DET

Hjemmeplejen i Ballerup Kommune har anvendt Min Arbejdsdag siden starten af 2021. Tine G. Nielsen er områdeleder for hjemme- og sygeplejens ca. 500 medarbejdere og er i dag en varm fortaler for Min Arbejdsdag. Også selvom at det kræver noget af hende og hendes teamledere at holde processen kørende i hverdagen.

Hjemmeplejen i Ballerup Kommune er i dag effektiviseret i meget høj grad. Som teamleder ser man derfor sine 40-50 medarbejdere meget lidt. Medarbejderne møder ude hos borgeren om morgenen. Og de afslutter også dagen ude hos en borger. Så man ser dem max. en ½ time hver dag til frokost. Set med ledelsesbriller er det en kompleks situation, og for Tine ligger det komplekse også i at hendes medarbejdere har brug for lederstøtte og sparring i hverdagen, når de løser deres opgaver. Tine fremhæver to fordele ved Min Arbejdsdag. For det første er det en dag-til-dag trivselsmåling, der giver hende en vigtig tryk i hverdagen:



Vi skal blive bedre til at anerkende hinanden og få en bedre tone på arbejdspladsssen. Det er en vigtig brik i at blive bedre til at tale sammen og f.eks. tage imod kritik. Det er en forudsætning for at vi fremadrettet kan tiltrække og fastholde nye medarbejdere. Og det er Min Arbejdsdag helt sikkert en vigtig brik i.



**BALLERUP
KOMMUNE**

"Jeg kan se det hver dag, hvordan de har det. En gang imellem skal man selvfølgelig ud og fortælle, hvorfor er det nu vi har Min Arbejdsdag? Men jeg syntes, det er rart at vide hvordan folk har det. Jeg kan også høre fra mine teamledere, at de diskuterer med hinanden og siger: Ja. Det kunne jeg også se i Min Arbejdsdag. Så det lever jo", siger Tine.

For det andet ser Tine værktøjet som en mulighed for at arbejde med hele områdets kultur. Og det er vigtigt: For fremtidens store udfordring er rekruttering.

DE BEDSTE LEDERE TAGER IMOD INVITATION TIL DIALOG



Medarbejderne på Blomstergården bruger hver dag Min Arbejdsdag til at tjekke ud efter endt arbejdsdag. Når man oplever en dårlig dag, får nærmeste leder automatisk en besked, så de nemt kan følge op hos vedkommende. Bettina har medarbejdere, som blev overrasket over, at de pludselig fik tættere opfølgning fra deres nærmeste leder. Med en stor personalegruppe heriblandt aften- og nattevagter, så er muligheden for at fingeren på pulsen med den enkelte begrænset. Min Arbejdsdag er derfor en hjælp for Bettina og de andre ledere til at være tættere på deres medarbejdere

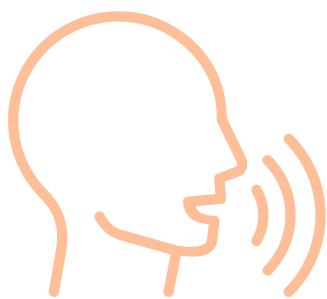
- Bettina bruger Min Arbejdsdag dagligt sammen med sine knap 80 medarbejdere, og derudover bruger hun aktivt Min Arbejdsdag i rekrutteringsprocessen.
- Hun oplever bedre kontakt med medarbejderne, der hvor det kan være svært.
- Får fingeren på pulsen og et tættere forhold til sine medarbejdere.



Carina Pedersen fra hjemmeplejen i Esbjerg er vores klassiske eksempel på den dygtige leder i TeamEffect. Carina overtog tilbage i 2018 et hjemmeplejeteam med en voldsom mistrivsel og et højt sygefravær. I gennem brug af Min Arbejdsdag formåede Carina at få italesat og håndteret problemstillinger, som dannede grobund for brok blandt personalet. I dag har Carinas team et af de laveste sygefravær i kommunen, og Carina har været med til træne alle sine lederkollegaer i hjemmeplejen i Esbjerg Kommune.

- Carina deler sin dag HVER DAG og har gjort det siden dag et.
- Hun laver en fredags-updates for at sikre, at personalet går på weekend med noget positivt.
- Kultur: Arbejder dagligt med at få sine medarbejdere til at blive bedre til at hjælpe hinanden og vidensdele internt mellem hinanden.

Læs om andre leders erfaring på
vores hjemmeside teameffe.io/artikler



TEMA: FREMTIDEN FOR DET NÆRE SUNDHEDSVÆSEN



Vi har talt med to eksperter og bedt dem beskrive de store udfordringer, som sundhedsvæsenet står overfor. De peger samtidig også på løsninger eller vigtige indsatsområder, som området kalder på.

DET HANDLER IKKE KUN OM STØVSUGNING - DET VAR 30 ÅR SIDEN

Interview med Sidsel Vinge

Projektschef, cand.merc., ph.d.

s. 11

Sidsel Vinge og kollegaen Emma Hjort har udarbejdet en 180 siders VIVE-analyse af social- og sundhedsmedarbejdernes arbejde i kommunerne. Hele 60 af siderne handler om medarbejdernes perspektiv på området. Det er spændende, men også vigtig læsning for alle med interesse for det nære sundhedsvæsen.

ÆLDRECHEFER SKAL TAGE ANSVAR FOR INNOVATION, ELLERS GÅR DET GALT

Interview med Peter Julius

Direktør i Public Intelligence

s. 13

Peter Julius er en Danmarks absolut førende eksperter, når det kommer til velfærdsteknologi. Hans innovationsselskab arbejder internationalt, og Peter Julius har dermed et unikt blik på, hvordan vi i lille Danmark adskiller os fra de øvrige vestlige lande, som vi normalt sammenligner os med. Og Peter er bekymret for fremtiden.

DE TRE STØRSTE OVERRASKELSER I RAPPORTEN

1. Leverer 60-80% af sundhedsydelserne

Rapporten tager udgangspunkt i 10 udvalgte kommuner, og her er det de 70.000 social- og sundhedsmedarbejdere, der leverer hovedparten af sundhedsområdeydelserne. Det er en overraskelse, at det ikke er sygeplejersker, og at tallene trods forskellene mellem kommunerne er så massive. Også for folk i branchen.

2. Molbo-virkelighed i kommunerne

Sidsel peger på, at vi har opbygget en systemisk kompleksitet med et kæmpe bureaukrati, som i praksis gør hverdagen molboagtig, og som gør det svært at levere en sammenhængende indsats over for borgerne i lige netop kommunerne.

"Hvis du forestillede dig en hospitalsafdeling, hvor ¾ af sygeplejen kunne være udliciteret til nogle andre, der også kom på afdelingen med deres eget it-system – mens afdelingens sygeplejersker også kunne levere det. Så skulle folk selv vælge med "frit-valg" om, hvem der skal hjælpe, når de skal have mad eller i bad. Medmindre det var en anden type sygeplejerske-ydelser, for så var det altid afdelingens sygeplejersker, der skal levere det. Det er helt molboagtigt. Men det er de rammer kommunerne er underlagt i dag" fortæller Sidsel.

*Hjælperne og assistenternes
borgerhistorier strækker sig over år.
Sygeplejerskernes borgerhistorier
strækker sig over kortere tid. Så jeg
kan godt forstå at relationsarbejdet
fylder meget for assistenterne og
deres selvforståelse.*



Sidsel Vinge var Sundhedschef i Gladsaxe Kommune fra 2013-2016.

3. Relationsdannelse er en usynlig kernekompetence

Vi tror fejlagtigt, at hjemmeplejeområdet er kendetegnet ved krævende borgere og pårørende, der vil have mere service. Men Sidsel peger på, at det der lyser ud af rapporten er, at der bliver snakket langt mest om "de skæve eksistenser".

Medarbejderne oplever her, at det faktisk kan være svært at få lov til at hjælpe. Det er samtidig her, at medarbejderne oplever, at de gennem deres ofte flere år lange borgerrelationer kan medvirke til at løfte borgernes livskvalitet. Social- og sundhedsmedarbejdernes kernekompetence er altså relationsdannelse. Det er helt usynligt for os andre.



HVIS DU VAR SUNDHEDSCHEF OG SÅ 10 ÅR FREM, HVID VIL DU SÅ VÆRE MEST BEKYMRET FOR?

"Rekrutteringssituationen i bredeste forstand. Som alle andre", indleder Sidsel.

Hun peger på en række forskellige faktorer der spiller ind: Det handler f.eks. om at få fødekæden ind til skolerne til at fungere bedre. Sidsel peger også på, at man kunne tage fat og rydde op i bureaukratiet og frigøre ressourcer fra f.eks. disponenter, planlæggere og visitatorer og på den måde gøre kolde hænder varme. Til sidst peger Sidsel på en stor synder:

"Det personaleturnover du har koster meget på effektiviteten. Hvad er det, det handler om? Hvorfor shopper folk videre? [...] Man skal være dedikeret til sit fag, og den organisation man arbejder i".

Men der er lang vej igen. Ifølge Sidsel handler det hele i sidste ende om, hvordan man bedst udnytter det personale, man har og bliver mere effektive f.eks. ved at skabe bedre kontinuitet i forløbene, bedre samarbejde med sygeplejerskerne, mere effektiv forebyggelse og rehabilitering etc.

Sygeplejersker er stolte af deres fag og identificerer sig med det. Det gør social- og sundhedsassistenterne ikke. De går f.eks. ikke med deres emblemer. Sidsel har i forbindelse med udarbejdelsen af rapporten talt med de bedste medarbejdere fra en lang række kommuner, og hun siger:

”*Jeg kan jeg ikke finde nogle der vil anbefale faget til andre. Det skulle de helst. Det er bekymrende og trist*





MAN GAMBLER MED VORES VELFÆRDSSYSTEM

Public Intelligence har siden 2018 haft en afdeling i Japan, hvor de rådgiver og samarbejder med Japanske forskere og virksomheder om mulighederne i Danmark og Europa. Danmark er på den internationale scene anerkendt for at have verdens bedste velfærdssamfund. En opfattelse, som vi skal værne om og udvikle.

"Jeg hørte lige, at andre konsulenthuse er de begyndt at beskæftige sig med "Fremtidens sundhed anno 2050". I min bog er det forkert, for de udfordringer vi står overfor i de næste 10 år, er så vildt store og konsekvenserne, hvis vi ikke løser dem rigtigt, er næsten umulige at undervurdere. Jeg vil faktisk ikke tøve med at sige, at det er vores velfærdssystem i Danmark, der er på spil", siger Peter Julius.

Peter Julius anerkender, at de metoder kommunerne pt. bruger til at skabe forbedringer i form af fokus på "kvalitet og effektiviseringer" har medført, at vi i dag er langt mere effektive, end vi var for 10-15-20 år siden. Men det kan slet ikke bringe os i mål i forhold til de massive udfordringer, som sundhedsvæsenet ser ind i nu, mener Peter Julius.

"Det er alle disse ydre faktorer, der gør, at vi kigger ind i en katastrofe, hvis vi ikke skifter retning. Jeg kalder derfor på 10 år med høj grad af innovation. Høj grad af fortsat digitalisering og stor nysgerrighed mod, hvad de nye services i ældreområdet er" siger Peter Julius.

AKTUELLE UDFORDRINGER FOR SUNDHEDSVÆSENET

Ifølge Peter Julius

- **Demografien** tegner et billede af flere ældre og et personale, der nærmer sig pensionsalder.
- **Rekrutteringsbasen** er mindre og konkurrencen er større om de nye medarbejdere. SOSU-uddannelsen scorer ikke højt på popularitetsmålingerne.
- **Fastholdelse** af en millennium-generation, der stiller høje krav til at blive motiveret i hverdagen.
- **Kompetencer (parathed)** til at varetage opgaver på ældreområdet. Hvem skal lave kompetenceløftet?
- **Plejehjem i eget hjem** til de borgere, som ikke får en plads på et traditionelt plejehjem.
- **Sygehus i eget hjem**, hvor udviklingen skal gå fra 3,5 indlæggelsesdage til 1,2 per indlagt.

Peter Julius peger på, at ledelsesopgaven fremadrettet bliver innovation og ikke drift. Ansvar er placeret hos ældrechefen/-direktøren, for det er de geriatriske patienter, der kommer til at trække enorme ekstra ressourcer. Hvis vi fortsætter som om, at vi ikke behøver at investere i innovation, så går det galt.

På den korte bane skal man implementere nye services f.eks. i form af øget virtualisering, skærmbesøg og digitalisering af de manuelle hverdagsopgaver. Listen er lang med ting, der kan sættes i drift og vil virke med det samme. På den mellemlange bane vil vi for alvor kunne begynde at udnytte nogle af de nyeste teknologiske muligheder i form af kunstig intelligens og brug af sensorer, så vi kommer endnu tættere på borgerne og kan hjælpe, når der opstår et akut behov. På den helt lange bane ser vi forebyggelse i en grad, vi ikke har set før, og leverancen vil være med fokus på individualisering af den personlig velfærd.

Danmark er digitalt modent og kan lave de nye løsninger: Vi har en højt uddannet arbejdsstyrke. Vi har dygtige strategiske ledere, og vi har kommunale organisationer der set udefra, er nogle af verdens stærkeste velfærdsorganisationer. Peter Julius er ikke i tvivl om, at de kommuner der for alvor går i gang med arbejdet også bliver dem, som kommer til at høste frugterne først.

"Dem der laver innovationen og de nye services får f.eks. nemmest ved at tiltrække og fastholde arbejdskraften. [...] Det er på tide at innovationen bliver en del af det strategiske maskinrum. Det må ikke bare være pilotprojekter i driften, for så når vi det ikke" afslutter Peter Julius.

Hvem er Public Intelligence

- *Public Intelligence er et innovationshus, der fokuserer 100 % på sundheds- og velfærdsinnovation.*
- *Arbejder tæt sammen med både japansk teknologi-producenter og universiteter om at teste og udvikle nye teknologier til Danmark og Europa.*



FREMTIDENS MEDARBEJDERE STILLER STØRRE KRAV TIL DERES KOMMENDE ARBEJDSGIVER

Rekrutteringsudfordringerne inden for det nære sundhedsvæsen har vendt rollerne på arbejdsmarkedet på hovedet. Fordi der er så stor efterspørgsel efter arbejdskraft kan medarbejderne stille stærke krav til arbejdspladserne. Medarbejdere og elever efterspørger derfor i højere grad:

- Arbejdsmiljø og trivsel
- Faglighed i opgaveløsningen
- Kompetenceudvikling
- Synlig ledelse
- Max. vagter hver 3. weekend

Er din arbejdsplads kendetegnet med brok og utilfredshed, så smitter det af på de nye medarbejdere. Prisen er desværre høj, når konkurrencen er stor, og derfor risikerer du at miste nye medarbejdere til nabokommunen, hvis du ikke opfylder kravene.

”
Eleven skal konstant forholde sig til nye kollegaer, ny vejleder, ny teamleder og nye arbejdsrutiner på de forskellige praktikpladser. Det er hårdt psykisk.

I Varde Kommune har Berit Ehmsen brugt Min Arbejdsdag sammen med eleverne på ældreområdet. Berit fortæller, at eleven er en medarbejder, der kræver en større grad af omsorg, fordi eleven er mere sårbar i og med, at eleven bliver flyttet rundt til forskellige ledere, kollegaer og arbejdspladser. Målet har været at være på forkant med de elever, som overvejer at hoppe fra.

Cecilie, som var tilknyttet Berit under uddannelsen til social og sundhedsassistent, fortæller, at Min Arbejdsdag var med til at give hende en tryghed, fordi hun kunne spare med sin vejleder. Min Arbejdsdag var også med til at understøtte sammenholdet i elevgruppen, fordi der blev delt nyheder på tværs af forskellige praktiksteder.



Fastholder flere elever end tidligere
Eleverne i Varde Kommune bruger Berit til at spare med gennem Min Arbejdsdag. Billedet viser to af kommunes elever, der sammen med Berit bruger Min Arbejdsdag.

IT-SIKKERHED OG COMPLIANCE

Vi tilbyder KUN løsninger, der lever op til de strengeste it-sikkerhedskrav. Vi følger altid branchens best practices, når det gælder håndtering af data og vi har valgt at følge ISO 27001 standarden for informationssikkerhed.

"Vi arbejder kun med offentlige kunder og stræber efter at have sikkerhed på Fort Knox niveau. Vores platform kan tilgås fra computer, tablets, eller Android- og Apple telefoner. Derfor udfører vi løbende risikoanalyser på det samlede sikkerhedsbillede. På den måde er vi altid på forkant med evt. trusler der kan nedsætte sikkerheden for vores kunders data"
- Jonas Steen Hansen, Partner

FIRE FASER I EN GOD OPSTART

Vi arbejder med fire faser i løbet af jeres tid med Min Arbejdsdag:

- **Opstartsfasen:** Leder, AMR og TR trænes af TeamEffect og præsenterer Min Arbejdsdag for medarbejdere.
- **Introperiode:** Man begynder at arbejde med værktøj og skaber tillid til værktøj/proces.
- **Trivselsboost:** Der arbejdes med trivsel! Indsigt bruges i ledergruppen og arbejdsmiljøarbejdet.
- **Drift:** Værktøj er en integreret del af hverdagen og de faste rutiner.

Automatisk bruger- og rettighedsstyring (Nyhed)

Som noget nyt er TeamEffects platform integreret med den Fælleskommunale Infrastruktur (FKI). Det muliggør automatisk bruger- og rettighedsstyring ud fra kommunens egen tildeling af systemroller. Det betyder også at medarbejdere der måtte stoppe automatisk lukkes i TeamEffects system. Integrationen til FKI giver også brugeren mulighed for at logge ind med kommunalt Single Sign-on.

Årlig revision af datasikkerhed

BDO Danmark udfører årligt revision af selskabets procedurer for arbejdet med datasikkerhed. Revisionen ender ud i en ISAE-3000 erklæring ud fra ISO-27001 Standarden. Alt data behandlet af TeamEffect, opbevares indenfor EU.



LICENSPRISER

Enkelt enhed

17.500 kr.

Område
op til 499 medarbejdere

150 kr. pr. medarb.

Område
fra 500 medarbejdere

125 kr. pr. medarb.

Koncern

37,5 kr. pr. medarb.

Hertil kommer en engangsudgift for træning af leder, AMR og TR

Se den samlede prisoversigt på vores hjemmeside

BUSINESSCASEN FOR DET NÆRE SUNDHEDSVÆSEN

Hvis din arbejdsplads mest af alt minder om hovedbanegården lige op til jul med masser af folk på vej ind og ud hele tiden, vil du helt sikkert kunne nikke genkendende til, at det er sindssygt dyrt at være arbejdsgiver og hele tiden skulle annoncere efter-, holde samtaler med- og oplære nye medarbejdere. Medarbejdere der måske ovenikøbet ikke har de basale kvalifikationer.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering anslår nemlig, at halvdelen af de opslåede job som social- og sundhedsassistent enten ikke besættes eller bliver besat med en medarbejder, der ikke har de ønskede kvalifikationer (*kilde 1*). En analyse fra Dansk Sygeplejeråd udarbejdet af HBS Economics viser, at det koster 150.000 kr., når en sygeplejerske skifter job (*kilde 2*). Et tilsvarende tal for et SOSU-jobskifte er måske 100.000 kr. Med 20.000 opslåede job som social- og sundhedsassistent om året svarer det til svimlende 2 milliarder kroner per år - alene brugt på at holde svingdøren kørende. Omregnet svarer det til 4.500 SOSU-årsværk!?



Når man tænker over, hvor mange dårlige historier der lige nu fortælles om ældreområdet, må man håbe, at kommunerne forstår, at der skal ændres på fokus. For lederne, cheferne og kommunikationsfolkene kan ikke løfte denne kommunikationsopgave alene uden medarbejderne. Og medarbejderne vil ikke 'hjælpe', hvis de ikke bliver involveret. Det er dilemmaet.



DE AFLEDTE EFFEKTER ER ENDNU VÆRRE

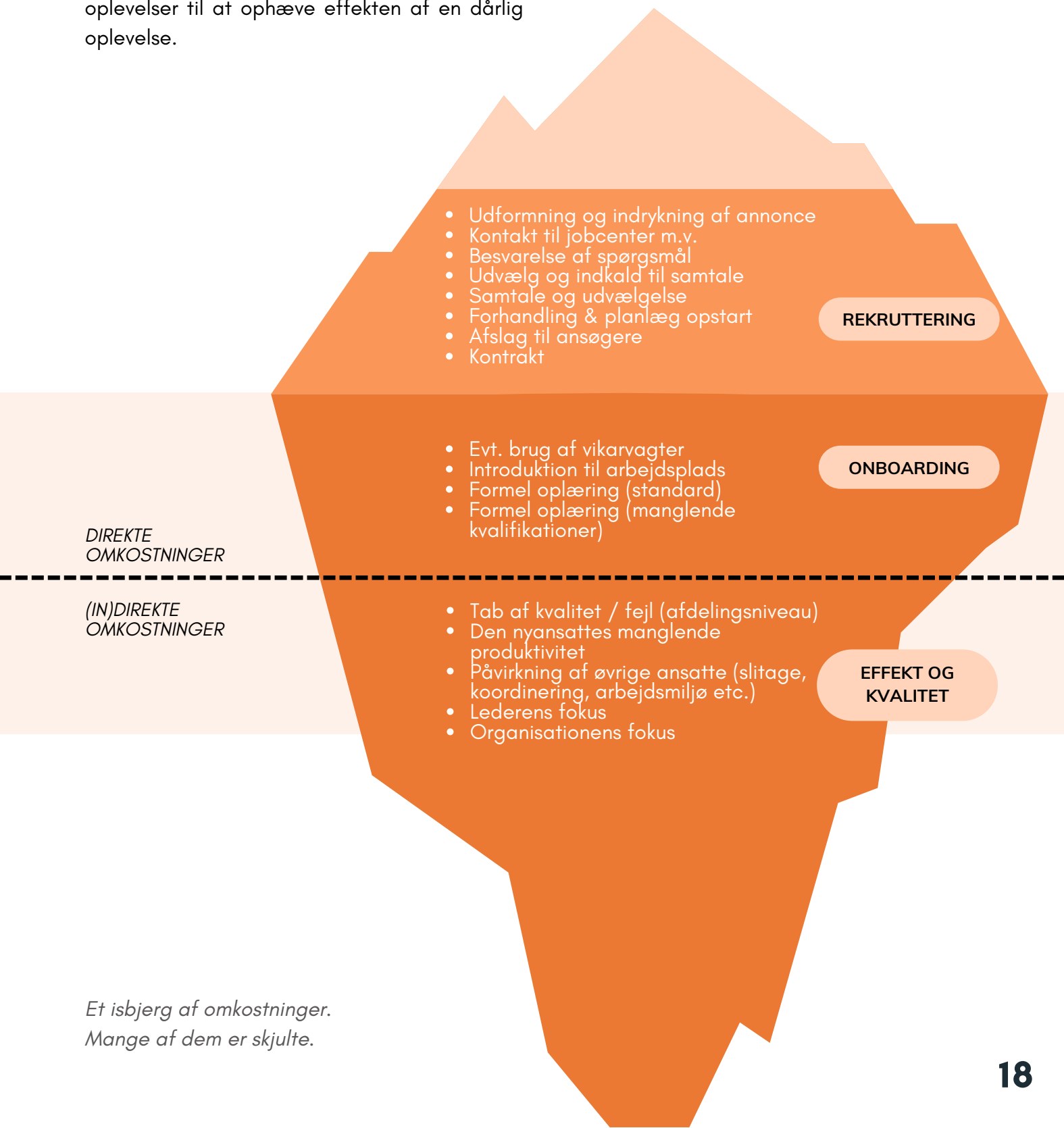
Men det største problem lige nu med den katastrofale mangel på uddannet arbejdskraft er at også arbejdsmiljø og kollegerne rammes.

- Tilbageværende nøglemedarbejdere må tage et større slæb med borgerne
- Vigtig viden forsvinder ud af organisationen
- Mindre medarbejderudvikling
- Mindre "vi-følelse"
- Flere fejl
- Lavere kvalitet leveret
- Større behov for koordinering og opfølgning i hverdagen

I værste fald en negativ spiral, hvor den vedvarende fokus på brandslukning i driften får endnu flere af de erfarne nøglemedarbejdere til at sige stop eller søge nye græsange.

Der er ingen tvivl om, at der skal mange forskellige typer af indsatser og projekter til for at gøre op med problemet. Men set fra helikopteren er der et overordnet problem, der overskygger dem alle nemlig: Den manglende stolthed til faget. Det er paradoksalt, at man med "verdens mest meningsfulde fag" oplever, at området tales så meget ned. Peter Christensen fortæller, at man siger, at i menneskehjernen skal der mindst 10 gode oplevelser til at ophæve effekten af en dårlig oplevelse.

Hvis man som organisation skal lykkes med dette, skal lederrollen justeres. Ledere skal fremover bruge meget mere tid på at sikre, at alle medarbejdere får en mere tydelig stemme i hverdagen. De skal ses. De skal høres, og de skal alle deltage mere aktivt. Det er en stor forandring. Men også meget meningsfyldt at få til at lykkes. For ikke bare kan medarbejderne tage et større ansvar for egen trivsel, de bliver også bedre ambassadører for arbejdspladsen.



*Et isbjerg af omkostninger.
Mange af dem er skjulte.*

HVOR TIT DELER DINE MEDARBEJDERE DE GODE HISTORIER FRA ARBEJDS DAGEN?

Når man arbejder med mennesker, er der en kæmpe tilfredsstillelse i at opleve, at man gør en positiv forskel for borgeren. Desværre fylder dårlige historier og brok alt for meget inden for det nære sundhedsvæsen, og det har konsekvenser for omdømmet, arbejdspladskulturen og den enkeltes engagement.



Kontakt Peter

pc@teameffect.io

25 46 38 36



TEAMEFFECT



www.teameffect.io



linkedin.com/company/teameffect



facebook.com/teameffectio