



TEAMEFFECT

Feb 2022

Side 15 - Handicapchef:

Går selv forrest og opbygger tillid

Side 19 - Psykolog:

Når handlekraft er negativt

Side 5 - Pædagog:

Blev på jobbet trods begyndende stress og depression

Inspirationsmagasin om trivsel på

**PÆDAGOGISKE
ARBEJDSPLADSER**

UDEN TILLID INGEN TRIVSEL

På de fleste pædagogiske arbejdspladser arbejder man i en stramt styret og nøje planlagt hverdag med borgeren i centrum. Derfor skal der løbes stærkt for at følge med. Pædagoger involverer sig selv i arbejdet med både følelser og faglighed, og det kan derfor være en udfordring for lederen at forstå, hvor belastet en medarbejder er i alle situationer - selvom man prøver at være tæt på.

TeamEffect har derfor udviklet en række simple forebyggelses- og dialogværktøjer til hele den pædagogiske PEOPLE-proces: Fra daglige målinger af trivsel, opsamling af borgernære hændelser til defusing processer, der sikrer at lederen altid har fingeren på pulsen med den enkelte, og altid ved hvor presset teamet er.

Med tryk på SIMPELT sikrer værktøjerne, at der bliver opsamlet langt flere konkrete signaler fra medarbejderne. Det giver lederen det optimale fundament for at kunne udøve sin pædagogiske ledelsesopgave og dermed udfordre den enkelte medarbejder fagligt og menneskeligt på en altid bæredygtig måde. Det handler om omsorg og forebyggelse.

Jeg håber, at dette magasin kan være med til at inspirere pædagogiske arbejdspladser i deres daglige trivselsarbejde.

God læselyst.

Peter Christensen
Partner og medejer i TeamEffect





INDHOLD

- side 3 **Hvad er TeamEffect?**
- side 4 **Min Arbejdsdag: Hvorfor giver det mening at bedømme sin dag?**
- side 5 **Autismecenter: Blev på jobbet trods stress og depression**
- side 8 **Rapporter i TeamEffect: Lyt til dine medarbejders signaler og bliv en bedre leder**
- side 9 **Region Nordjylland: Min Arbejdsdag er tidstro data i Psykiatrien**
- side 10 **Mine Hændelser: Få styr på dokumentationen med tre simple trin**



- side 11 **Botilbud Feddet: Vi skal have de bedste medarbejdere**
- side 13 **Borgerregnskab: Beboerøkonomi samlet et sted**
- side 14 **Handicapchef: Går selv forrest og opbygger tillid**
- side 18 **Lær af de bedste ledere**
- side 19 **Psykolog: Når handlekraft er negativt**
- side 21 **TeamEffect opstart: Støtte til ledere de første seks måneder (licenspriser)**
- side 22 **Løsningsoversigt: Den offentlige leders værktøjskasse**

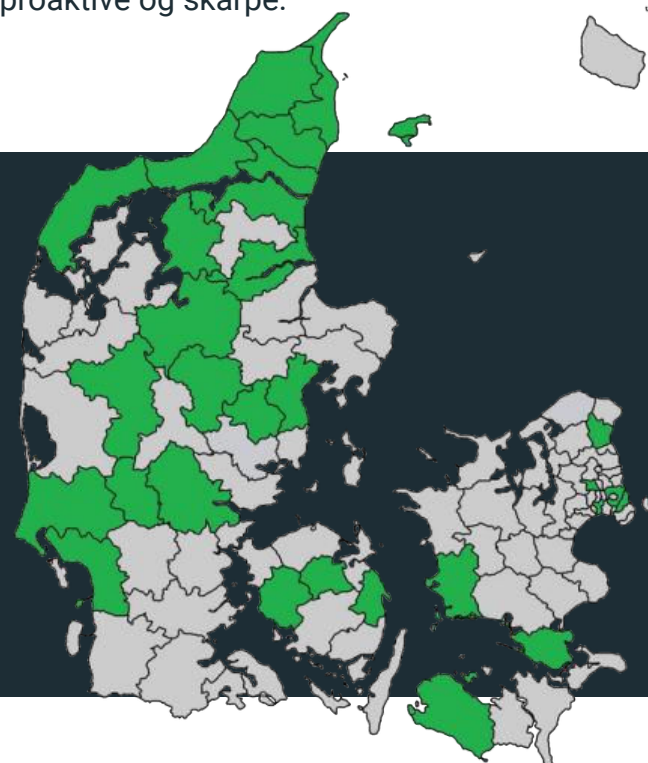


SIDE 14
HANDICAPCHEF
VEJLE KOMMUNE



HVAD ER TEAMEFFECT?

I TeamEffect udvikler vi 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. I TeamEffect oplever vi dagligt, hvordan vores løsninger medvirker til at knytte teams tættere sammen, skabe bedre dialog i hverdagen og ikke mindst give offentlige ledere mulighed for at fremstå mere proaktive og skarpe.



FRA BORGERØKONOMI TIL PULSSMÅLINGER

I 2014 udviklede to unge iværksættere "Borgerregnskab", som er et værktøj, der effektiviserer den ofte tidskrævende opgave at håndtere borgerøkonomi på plejehjem og botilbud. På et plejehjem i Nørresundby mødte de i 2014 en innovativ leder, der selv har lavet en tavleløsning, hvor medarbejderne hver dag med deres egen navne-magnet skal tilkendegive, hvordan den forløbne arbejdsdag har været (rød/gul/grøn). Det blev startskuddet for TeamEffects bestseller Min Arbejdsdag.



FOKUS PÅ DET OFFENTLIGE

TeamEffect vokser fra år til år. I 2018 blev der håndteret 360.000 arbejdsdags-bedømmelser i værktøjet "Min Arbejdsdag", mens der i 2021 er blevet foretaget 1,5 mio. bedømmelser.

- **Kunder i 28 kommuner**
- **800 leder og ledergrupper**
- **13.000 aktive brugere**



TeamEffect drives til dagligt af Peter Christensen (t.v.) og Jonas Hansen (t.h.)

MIN ARBEJDS DAG

HVORFOR GIVER DET MENING AT BEDØMME SIN DAG?

Værktøjet Min Arbejdsdag (af TeamEffect) bruges af mange tusinde medarbejdere 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.

Vi har kunder, der har brugt vores værktøj Min Arbejdsdag hver dag i mere end seks 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 er nemt og går hurtigt.
- Muligheden for at sende et skulderklap til kollegaer.

SÅDAN FUNGERER MIN ARBEJDS DAG

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 behov

ERFARINGER FRA MIN ARBEJDS DAG

I dette 20 sideres magasin deler en række medarbejdere deres erfaringer med TeamEffects "Min Arbejdsdag". Vi hører fra 16 medarbejdere herunder social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, pædagoger, sygeplejersker, ufaglærte og selvfølge elever. Alle arbejder de i en travl hverdag med borgeren og patienten i centrum. Fælles for alle er, at de skal involvere sig selv i arbejdet med både følelser og faglighed.

Du kan bestille magasinet på vores hjemmeside.



Pædagogen Ronni fandt ud af, at de daglige bedømmelser i Min Arbejdsdag var det perfekte grundlag til at håndtere sin stress. I samarbejde med hans leder skabte de ro til, at han kunne holde til at gå på arbejde.



AUTISMECENTER VESTSJÆLLAND

BLEV PÅ JOBBET TRODS STRESS OG BEGYNDENDE DEPRESSION

Hvordan fastholder og hjælper man stressramte medarbejdere i deres job? Det er lykkedes på ACV Kollegiet Anholtvej i Slagelse, hvor pædagog Ronni Rasmussen blev i hans job på trods af, at han fik konstateret stress og begyndende depression.

En sommerdag i 2019 brød Ronnis verden sammen og han sad pludselig på gulvet og græd. Han havde ikke set det komme. Lægens dom faldt med det samme: Stress og tydelige tegn på begyndende depression.

Nu var gode råd dyre for den unge pædagog. Skulle han sygemelde sig i tre måneder? Eller kunne han finde sin egen vej tilbage, hvor han både kunne passe på sig selv og samtidig fortsætte sit arbejde? Løsningen blev en række samtaler med en psykolog kombineret med tæt daglig trivselsopfølgning i TeamEffect-appen sammen med hans leder Kamilla Pedersen.

Ronni Rasmussen har siden 2016 arbejdet som pædagog på Autisme Center Vestsjælland (ACV) Kollegiet Anholtvej i Slagelse Kommune. Kollegiet er et midlertidigt botilbud til unge autister, der har brug for ekstra støtte i hverdagen. Arbejdsdagen som medarbejder på kollegiet er krævende, og man bruger derfor sig selv meget.



Teamleder Kamilla Pedersen har været daglig leder på kollegiet i lidt over et år, og hun var derfor med til at implementere Min Arbejdsdag i sin tid.

“Jeg plejer at sige til personalet på kollegiet, at vi skal kunne det hele [...] Vi skal lave en kasse til hver ung, som de trives i og passer i, og som de selv har været med til at udforme”, udtaler leder Kamilla Pedersen om de høje pædagogiske ambitioner for kollegiets arbejde.

Ronni følte sig derfor ekstra udfordret, da han i sommeren 2019 fik konstateret stress og begyndende depression. Han ønskede ikke, at de unge borgere skulle mangle ham i hverdagen og han vidste, at hans tilstedeværelse var vigtig for at sikre borgernes oplevelse af struktur og forudsigelighed i hverdagen.

Han ville også gerne fastholde sin kontakt til afdelingen, der var inde i en virkelig spændende udvikling, og som netop havde igangsat et prøveforløb med TeamEffect. Ronni fik derfor en idé.

“En dag kom Ronni så til mig og sagde: Jeg vil ikke sygemeldes. Skal vi ikke bruge den her TeamEffect-app?”, fortæller Kamilla.

Det blev begyndelsen på et tæt parløb mellem Ronni og Kamilla, hvor de i fællesskab skulle prøve at bruge Min Arbejdsdag til at monitorere Ronnis daglige op- og nedture. De aftalte, at Kamilla skulle reagere med det samme, hvis han begyndte at vise det mindste tegn på mistrivsel.

Det kunne eksempelvis være gennem gule og røde scoringer eller i Ronnis daglige kommentarer, at de gamle dårlige mønstre blev tydelige.

“Nogle af de dage, hvor den var i rød, så fangede Kamilla det og kommenterede på det [...] Det gav mig en tryghed om, at jeg vidste, at hun fulgte med, selvom hun ikke var fysisk til stede hver dag. Det gjorde jo, at tingene blev fanget i tide, og at jeg vidste, at jeg ikke skulle gå alene med det,” fortæller Ronni om forløbet.

Den unikke opfølgingsproces betød, at Ronni var i stand til at fortsætte med at arbejde på trods af, at han var blevet diagnosticeret med stress og hans læge havde tilbudt at sygemelde ham.

“Min Arbejdsdag har givet den effekt, at jeg får reflekteret over min arbejdsdag. Det er ikke noget som jeg har gjort førhen. Det har jeg virkelig haft brug for. Førhen der tog dagene hinanden, uden jeg fik tænkt over, hvordan påvirker det egentlig mig.”

Dagligt tjek-ud giver mulighed for refleksion

I Min Arbejdsdag skal medarbejderne dagligt bedømme deres arbejdsdag på en fem-skala fra grøn over gul til rød. De kan også skrive en kort kommentar til lederen, hvilket mere end 50% af medarbejderne i ACV gør hver dag. I dag har Ronni det godt, og han føler, at han er blevet meget mere bevidst, om hvordan han har det og kan bedre mærke sig selv, fordi han er begyndt at reflektere over sine arbejdsdage. I praksis venter han gerne med at bedømme sin arbejdsdag, til han er kommet hjem fra arbejde og slapper af med en kop kaffe i sofaen.

Det samme mærker Kamilla også fra sin lederpost. Hun siger, at afdelingen på det ene år, hvor de har anvendt Min Arbejdsdag, har oplevet en større interesse for hinanden kollegaerne imellem.

Min Arbejdsdag er ikke en facitliste for Kamilla. Alle medarbejdere er forskellige, og det gælder derfor om at finde den enkeltes stabile niveau og handle ud fra det som leder.

"I Min Arbejdsdag ved jeg hvordan et stabilt billede for Ronni ser ud, og hvis der så kommer et dyk, så kunne jeg gribe det, inden det gik nedad igen. Som medarbejder kan man finde sit eget billede gennem Min Arbejdsdag. Hvad er det som gør dagen god?" fortæller Kamilla.

Ronni fortæller også, at dialogen i afdelingen er blevet mere åben med Min Arbejdsdag, hvilket gør det lettere at tage fat om eventuelle problematikker:

"Når Kamilla siger: "Skal vi ikke lige tale om det her?" Så er det meget nemmere som medarbejder at snakke om det, fordi åbningen til kommunikationen allerede er lavet." afslutter Ronni.

Autisme Center Vestsjælland

Kollegiet Anholtvej

- Midlertidigt botilbud for unge med forskellige udfordringer inden for autismspekteret (eksempelvis angst eller ADHD).
- Der bor pt. 27 unge mennesker (plads til 35) i alderen 16-30 år (*december 2020*).
- Kollegiet er en del af Autisme Center Vestsjælland, der tilbyder undervisning, boforme og aflastning. Kollegiet er tilknyttet Slagelse Kommune.
- Kollegiet har anvendt Min Arbejdsdag siden september 2019.

LYT TIL DINE MEDARBEJDERES SIGNALER OG BLIV EN BEDRE LEDER

TeamEffect bygger på et koncept om datadreven ledelse, fordi lederen får mulighed for at bruge konkret data i sit arbejde med arbejdsmiljøet. Det handler ikke om at bruge mere tid på ledelse, men om at bruge sin ledelsestid bedre. I TeamEffect får lederen adgang til en række rapporter, der gør det nemmere at prioritere hos hvem, man skal lægge meste energi.



Medarbejderoverblik



DET FULDE OVERBLIK - DU ER EKSPERTEN!

I TeamEffect får du adgang til rapporten "Medarbejderoverblik", der viser medarbejdernes bedømmelser med kommentarer i et samlet overblik. Du kender dine medarbejdere bedst, og i rapporten kan du holde øje med, om der kommer afvigelser fra deres stabile farveniveau (lyserøde = sygedage).



"Det er selvfølgelig meget individuelt. Der er nogle gange jeg vil reagere hurtigere på en, der scorer en grå (middel) dag, end hvis end anden scorer en rød dag. Det kommer an på, hvor deres gennemsnitlige dags-scorer ellers ligger, og hvem de er som personer".

SIMON SKOV

Leder Egeskovhus, Viborg Kommune

REGION NORDJYLLAND

MIN ARBEJDSDAG ER TIDSTRO DATA FOR PSYKIATRIEN

I Psykiatrien i Region Nordjylland arbejder de med arbejdsmiljøet ud fra et læringsperspektiv. I Psykiatrien Region Nordjylland bruger 23 afsnit Min Arbejdsdag. Det er primært sengeholdsafsnit, fordi de arbejder i treholdsskift. Min Arbejdsdag bruges også til at forebygge vold og trusler - dels hvilke hændelser personalet oplever, men også hvordan man bliver følelsesmæssigt påvirket af disse.



MÅLRETTET ARBEJDE MED ARBEJDSMILJØET

I Psykiatrien anvender man også TeamEffects værktøjer Mine Hændelser og Defusing som dokumentation, men også til udvikling og forebyggelse af arbejdsmiljøet. Det er nemt at registrere, og man oplever aldrig at være på bagkant ved besøg fra Arbejdstilsynet.

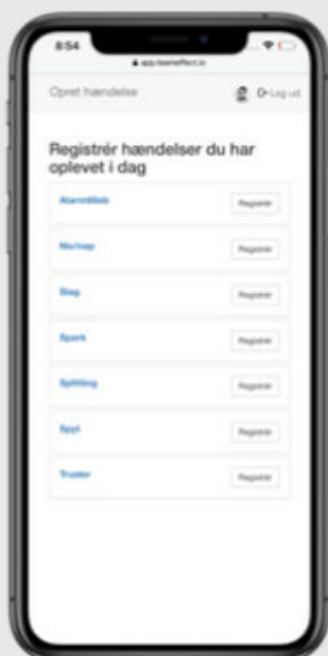


5 ÅRS JUBILÆUM

Mange af vores første kunder er her stadig. Et vedvarende arbejde med TeamEffect i Psykiatrien Region Nordjylland betød, at de i 2020 kunne fejre 5 års jubilium i TeamEffect. Billedet er fra september 2020, hvor den første leder i TeamEffect fra Psykiatrien, Karin og arbejdsmiljøkoordinator Mads fik en anerkendelse for deres indsats.

MINE HÆNDELSER FÅ STYR PÅ DOKUMENTATIONEN MED TRE SIMPLE TRIN

I TeamEffects værktøj "Mine Hændelser" kan du oprette en hændelse på under 15 sekunder, hvilket betyder, at der typisk opsamles mere end 5 gange så mange hændelser. Det giver en tryghed i forhold til at få registreret arbejds- og nærvedulykker korrekt, men det har også indflydelse på, at arbejdstilrettelæggelsen kan justeres i hverdagen.



1. Hændelseskategori



2. Påvirkningsgrad



3. Kommentar



**BRØNDELSLEV
KOMMUNE**

2.500 NYE BRUGERE

230 NYE TEAMS

HÆNDELSER I HELE KOMMUNEN

I Brønderslev Kommune har man købt Mine Hændelser til alle medarbejdere i hele kommunen med en koncernløsning. Det betyder, at kommunens 2.500 medarbejdere siden sommeren 2021 har haft adgang til værktøjet.



BOTILBUD FEDDET

VI SKAL HAVE DE BEDSTE MEDARBEJDERE

Det selvstændige botilbud Feddet satser på at skabe tryghed i hverdagen til glæde for medarbejdere og borgere. Her er TeamEffects værktøj "Min Arbejdsdag" en vigtig del af løsningen i en travl hverdag med høje krav til det pædagogiske arbejde.

Botilbuddet Feddet i Saltum i Nordjylland er et af Danmarks mere end 450 private sociale tilbud (LoS - Landsorganisationen for sociale tilbud). Botilbud Feddet består af 3 afdelinger: Feddet, Centrum og et lejlighedsteam, og så driver de også en café i Saltum by. Det tre mand store lederteam har 38 medarbejdere.

"Vi har faste vagter på hele tiden med dagvagt fra 8-15, aftenvagt 15-22 og nattevagt 21:25-8:15, så vi sikrer overlap. Så på den måde, er der altid ca. fire på arbejde herude i forhold til det pædagogiske arbejde", siger Souschef Jeppe Stephansen.

Beboerne på Feddet har alle dobbeltdiagnoser oftest med sidemisbrug. Jeppe Stephansen har været ansat som souschef på Feddet i lidt over et år. Han havde en kommunal baggrund med erfaring som både leder og faglig koordinator med arbejdsmiljø som hans fokusområde. På botilbud Feddet skulle han bl.a. være med til at sikre det ledelsesmæssige fokus på arbejdsmiljøet. Det startede lidt tilfældigt:

"Så talte jeg faktisk med en medarbejder, som havde erfaringer med TeamEffect fra Psykiatrien, hvor jeg så blev lidt undersøgende på det, fordi det var smart at kunne have det på sin mobil og det blev digitaliseret det hele".

Psykiatrien i Region Nordjylland benytter ligesom Feddet både Min Arbejdsdag og Mine Hændelser.

"Sker der nogle uforudsete hændelser, så kan de være voldsomme. Dem kan man tydelig se, hvordan giver dønninger på trivslen gennem deres anmeldelser. Vi har heldigvis ikke mange af dem."

På Feddet er de pædagogiske udviklingsplaner individualiseret og udmøntet i ugeplaner, der hele tiden er afstemt med kommunens handleplaner. Skal man være et succesfuldt selvstændigt bosted kræver det, at man har de bedste medarbejdere. Skal man kunne tiltrække og fastholde de bedste og mest ambitiøse medarbejdere, skal man have styr på arbejdsmiljøet.

"Vi går vi meget op i, at det skal være trygt, og at man skal føle sig hjemme. Det er det, der kendetegner os, tror jeg. Vi har jo fokus på arbejdsmiljøet for vores medarbejdere, men vi har faktisk også fokus på, at dem der bor herude, har det på samme måde, fordi det har en afsmittende effekt. Hvis vi har en grøn dag, så smitter det af på beboerne. Når jeg kigger på de folk, som vi har ansat herude, så må jeg bare sige, at de alle er meget fagligt kompetente."

Tryghed i hverdagen er grobund for lavere sygefravær

Jeppe var med til at introducere Min Arbejdsdag i juni 2020, og han oplevede overgangen som hurtig, fordi værktøjet var let at gå til. Personalet var derfor også hurtig til at hoppe med på vognen:

"Jeg synes faktisk, at de tog godt imod det, fordi det var så let at gå til. [...] Ellers gør man det meget per automatik, og det synes jeg faktisk, at man har gjort hele vejen igennem. Jeg vil sige, at 95 % af vores medarbejdere gør det hver dag, og så er de lige nogle få dage, der ikke bliver bedømt."

Før Min Arbejdsdag havde Feddet brugt manuelle trivselsskemaer, og det blev ofte noget rod. Min Arbejdsdag blev derfor en mulighed for at arbejde med arbejdsmiljøet på en nem og målbar måde:

"Den ene ting er, at jeg kan følge med i, at folk på arbejdspladsen har det godt. Jeg kan hurtigt se, hvis folk scorer en gul dag. [...] Det er også blevet helt målbart, at efter vi har fået Min Arbejdsdag, og det skyldes måske også andre ting, men så er vores sygefravær faldet markant."

"[...] Vi har jo fokus på arbejdsmiljøet for vores medarbejdere, men vi har faktisk også fokus på, at dem der bor herude, har det på samme måde, fordi det har en afsmittende effekt. Hvis vi har en grøn dag, så smitter det af på beboerne."

Ifølge Jeppe kan faldet i sygefraværet bl.a. skyldes, at medarbejderne med Min Arbejdsdag har fået en tryghed i hverdagen. En tryghed om, at ens leder følger med og tager fat i én, hvis du har det skidt på jobbet. Det betyder samtidig, at man ikke bare får lov til at gå rundt og have det dårligt eller melde sig syg med stress, fordi din leder er opmærksom på dig.

I Min Arbejdsdag har man mulighed for at sende hinanden skulderklap, og det har personalet taget godt til sig. Når man løber rundt i en hektisk hverdag, hvor man ikke får tid til at sige tak for hjælpen, så er det rart, at man kan gøre det over Min Arbejdsdag når man kommer hjem. Personalet har taget skulderklap-funktionen til sig, og ifølge Jeppe er det med til at give noget positivitet blandt medarbejderne. For Jeppe er det vigtigt som leder at være autentisk og "dødelig" over for sine medarbejdere - også i Min Arbejdsdag:

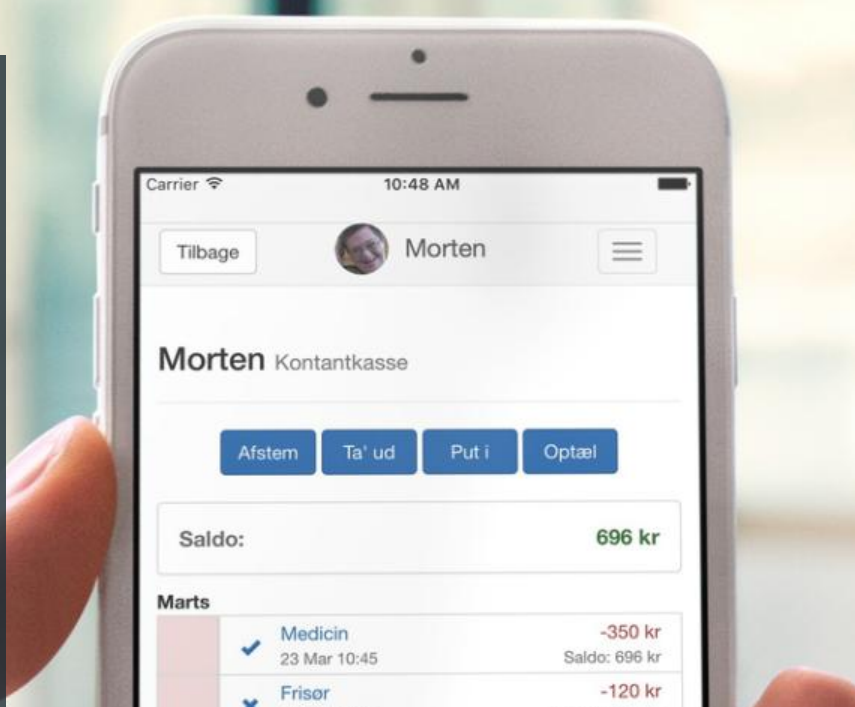
"Det der med at være ægte, menneskelig og dødelig, og ikke være én der signalerer, at du har alle svarene. Det er medarbejderne, der er specialister, og dem der arbejder her. Jeg har mine bolde, og jeg skal sørge for, at de kan arbejde inden for de her rammer" afslutter Jeppe.

OM BOTILBUD FEDDET

- Består af 3 afdelinger: Feddet, Centrum og et lejlighedsteam. Botilbud Feddet har 38 ansatte og 3 ledere, og der er bemanning 24 timer i døgnet.
- Målgruppen er borgere i alderen 18-67 år med psykiske lidelser, misbrugsproblemer og behandlingsdom.
- Har brugt TeamEffects værktøj "Min Arbejdsdag" i over 3 år.

BORGERREGNSKAB BEBOERNES ØKONOMI SAMLET ÉT STED

Med Borgerregnskab er der orden i bilagene, og værktøjet giver ledelsen overblik over, hvordan borgernes penge håndteres. Værktøjet er enkelt at arbejde med og tidsbesparende for medarbejderne i det daglige arbejde med kontanthåndtering, regnskabsopgørelse og revision. Borgerregnskab kan bruges på mobiltelefon, tablet eller computer. Alle de vigtige oplysninger ligger dermed ét sted, hvilket gør opgaven enklere.



ENSRETTET PROCES FOR HÅNDTERING AF BEBOER- ØKONOMI GIVER TRYGHED

For pædagogisk personale på bosteder kan det være en tidskrævende og forstyrrende opgave at skulle dokumentere kvitteringer, håndtere kontanter, værgeregnskaber, opgørelser og betaling af regninger for borgerne. I Danmarks femte største kommune Vejle har man valgt et simpelt værktøj til dokumentation, og det har betydet, at man kan ensrette processen for håndtering af beboerøkonomi. Det giver støj på de indre linjer, hvis kassen ikke passer, eller man pludselig har svært ved at tyde de håndskrevne noter på en seks måneder gammel kvittering.

Ulla Jakobsen er pædagog på bostedet Sønderbo, der er en del af organisationen Bo-Vejle i regi af Vejle Kommune. Sammen med godt 200 kollegaer arbejder hun hver dag med borgere med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.



Ulla (th.) og hendes 15 kollegaer bruger dagligt Borgerregnskab.

Beboerøkonomi er en vigtig og nødvendig del af arbejdet på Sønderbo. Ulla udgør sammen med tre andre kollegaer økonomigruppen, der sidder koncentreret med borgernes økonomi, herunder faste betalinger og det månedlige regnskab. Hun skal derfor bevare overblikket og samtidig være en hjælp for de andre pædagogkollegaer på stedet, der også håndterer beboerøkonomi på daglig basis. Borgerregnskab hjælper med at gøre processen nem og ens for alle.

"Det er nemt for os, når vi skal lære nye op og have nye vikarer ind, for det er præcis den her måde, de skal gøre det på. [...] Det er en måde at sikre os selv på, for der er altid to, der skal skrive under. Hvis jeg laver en postering, så er der jo én, der skal ind og godkende, at det jeg laver, er rigtigt," fortæller Ulla.

Når du arbejder intelligent og teknisk med tingene, så kan du nogle gange overkomme noget, som er rigtig voldsomt. Det har handicapchef Peter Anders Larsen lært som tidligere eliteudøver af judo på landsholdet.

HANDICAPCHEF VEJLE KOMMUNE

GÅR SELV FORREST OG OPBYGGER TILLID

Med en utraditionel lederbaggrund har handicapchef Peter Anders Larsen fra Vejle Kommune det overordnede ansvar for en meget stor organisation af, som han kalder dem, velfærdshåndværkere. Peter tror fuldt og fast på, at en nøglekomponent i at kunne arbejde som pædagog i handicapområdet er, at man som medarbejder er i balance med sig selv.

Peter Anders Larsen er chef for "Handicap" i Danmarks femte største kommune Vejle. Her benytter områdets næsten 1.000 medarbejdere TeamEffects løsning "Min Arbejdsdag" til at tjekke ud og vurdere deres arbejdsdag på daglig basis.

"Vores borgere er så at sige født i underskud. Så forudsætter det, at vores medarbejdere er i overskud. Medarbejdernes personlige pendul skal være i ligevægt, og de skal have en vis grad af overskud.

Ellers er det svært over tid at at takle de mange oplevelser, man får i vores område", siger Peter.

Det er derfor en ledelsesopgave for handicapchefen, centerledere og teamlederne i området at understøtte trivslen, og de bliver også løbende målt på det. Peter peger på, at han med Min Arbejdsdag har fået et simpelt værktøj, der gør det relativt let for ham og hans ledere at have daglig føling med trivslen hos alle medarbejderne i hele området.

"I det offentlige har vi nogle gange fået vendt problemet på hovedet og først begyndt at tale om trivsel, når det er mistrivsel. Det er meget reaktivt først at få fokus, når der er røde tal i den store trivselsundersøgelse."

"Så nu må du virkelig tage dig sammen...". Det syntes jeg ikke er så klogt. Det er meget klogere at arbejde proaktivt med at skabe en mere tryk kultur i hverdagen", siger Peter.

Ifølge Peter kan en proaktiv tilgang nemlig sikre, at man både har medarbejdere, der trives, og som samtidig også løser kerneopgaven bedre.

"Det lærte jeg, da jeg var soldat: Når du fryser, savner kæresten og din mor. Du har ikke fået nok at spise og du har for øvrigt også nogle vabler, så er det rigtig vigtigt, at holdet føler trykthed og er i trivsel. For så kan vi bedre tåle udsvingene og takle dem sammen."

Så hvorfor ikke proaktivt prioritere trivsel i hverdagen? Det giver jo ingen mening ikke at prioritere det", siger Peter.

Opbygger tillid til egne centerledere via TeamEffect

Peters direkte referencer centerlederne bedømmer også deres arbejdsdage, ligesom teamlederne og medarbejderne gør det. Centerledernes daglige bedømmelser og de tilhørende kommentarer er signaler til Peter, som skal læses og tolkes.

UTRADITIONEL BAGGRUND HAR FORMET PETERS MENNESKESYN

- **Udannet tømrer:** Det har betydet, at han er praktisk orienteret. Ting skal løses via samarbejde med andre ellers lykkes man slet ikke på en byggeplads.
- **Forsvaret:** Han lærte, at ledelse handler om mennesker. Du skal forstå det grundlæggende psykologiske ved at arbejde med mennesker - "it's all about people".
- **Brandmand:** Når man møder ind på et slukningstog, så er det ikke afgørende, hvem der er mødt ind. Teamet har en opgave, og den skal løses. Alle skal byde ind. Kan én ikke løse sine opgaver, så træder de andre til af sig selv. Man diskuterer ikke processen i situationen, men man læner sig per automatik ind i processen.
- **Skolelærer:** Det har betydet, at han tænker meget udviklingsorienteret og meget nedefra og op. Der må endelig ikke blive for stor distance mellem top og bund.



"Du kan ikke altid være i overskud, konstruktiv, positiv eller innovativ, du er vel for katten et menneske. Men hvis alle møder ind med den rette indstilling, så er der også plads til, at der er nogle, der kan være på bænken i de perioder, hvor de har det svært."

På handicapområdet er man underlagt mange tilsyn f.eks. fra Social-, Arbejds-, Patientsikkerheds-, Ombudsmands- Fødevarestyrelsens tilsyn. For Peter er det rigtig godt, at der er fokus på, at man leverer en høj kvalitet. Særligt med en målgruppe, der teknisk set vil kunne finde et andet tilbud, men som i realiteten meget sjældent gør det. Det forpligter.

For Peter er alle disse tilsyn kvantitative. Det ultimative kvalitative tilsyn starter om morgenen, når du som medarbejder eller leder møder ind og træder ind ad døren. Kan du tage lakmustesten og sige til dig selv: Vil du byde dine egne nærmeste min indsats? Hvis ikke så har du virkelig et problem. For hvad er det så, du leverer?

Kulturen er kongen i organisationen

Peter insisterer på, at cheferne skal gøre tingene klogt. Hver måned forholder de sig f.eks. til sygefraværet i deres område. Fokus og systematisk opfølgning giver lavere sygefravær, siger forskerne jo.

Men tallet for fravær i en given måned siger ikke nødvendigvis så meget om årsagssammenhængen. Det kan være, at du har tre langtidssygemeldte med kræft, der gør, at dine tal er helt i skoven. Men det ændrer ikke på, at du som chef skal kunne redegøre for årsagssammenhængene, og hvad vil du gøre ved det ledelsesmæssigt. Og det er ikke altid noget, man slår op og finder facit på i en kommunal procedurehåndbog.

"Du kan ikke altid være i overskud, konstruktiv, positiv eller innovativ, du er vel for katten et menneske. Men hvis alle møder ind med den rette indstilling, så er der også plads til, at der er nogle, der kan være på bænken i de perioder, hvor de har det svært."

"Det er nu en gang sådan, at når folk de vinker til en, så er det nok fordi de gerne vil hilse. Du kan så vælge at ignorere det eller hilse venligt tilbage. Men stensikkert så er der et kommunikationssignal i det, og det må du så vurdere, om du vil reagere på og hvordan", siger Peter.

Han fortæller om en episode, hvor han oplevede udsving i en leders stabile trivselsniveau, hvorefter han valgte at ringe til vedkommende.

"Tak for invitationen. "Øhhh hvad mener du? Jeg har ikke inviteret?" Jo. Det har du, da du ændrer den måde, du scorer på. Jeg vil bare lige tjekke ind og høre: Hvad sker der? Og så griner vi og får en snak om den konkrete situation. Det virker."

Peters erfaring med centerlederne er, at når han rækker ud og reagerer, så virker det. Både når han reagerer, hvis de tydeligt beder om det, eller når de ikke signalerer noget som helst. Han oplever at have fået generel positiv respons på den opmærksomhed, han nu kan give sine centerledere.

"Jeg har nu haft nogle dialoger med centerledere, hvor vi er kommet noget videre, end jeg ellers ville have forventet. Det forsøger jeg selvfølgelig at være meget ordentlig i og følge op på. Og det har så siden vist sig i nogle yderligere dialoger, hvor der blev udvist endnu større ærlighed og sårbarhed. Det sætter jeg meget stor pris på."

Medarbejderne har et stort medansvar for arbejdsmiljøet

Peter mener, at medarbejderne har et stort medansvar for arbejdsmiljøet. Det er utrolig let at skabe et dårligt arbejdsmiljø, og på den anden side er din indstilling til at skabe medvind til det gode arbejdsmiljø afgørende. Peter siger derfor også altid til sine ledere, at de skal huske, at de som ledere smitter med en faktor-fire.

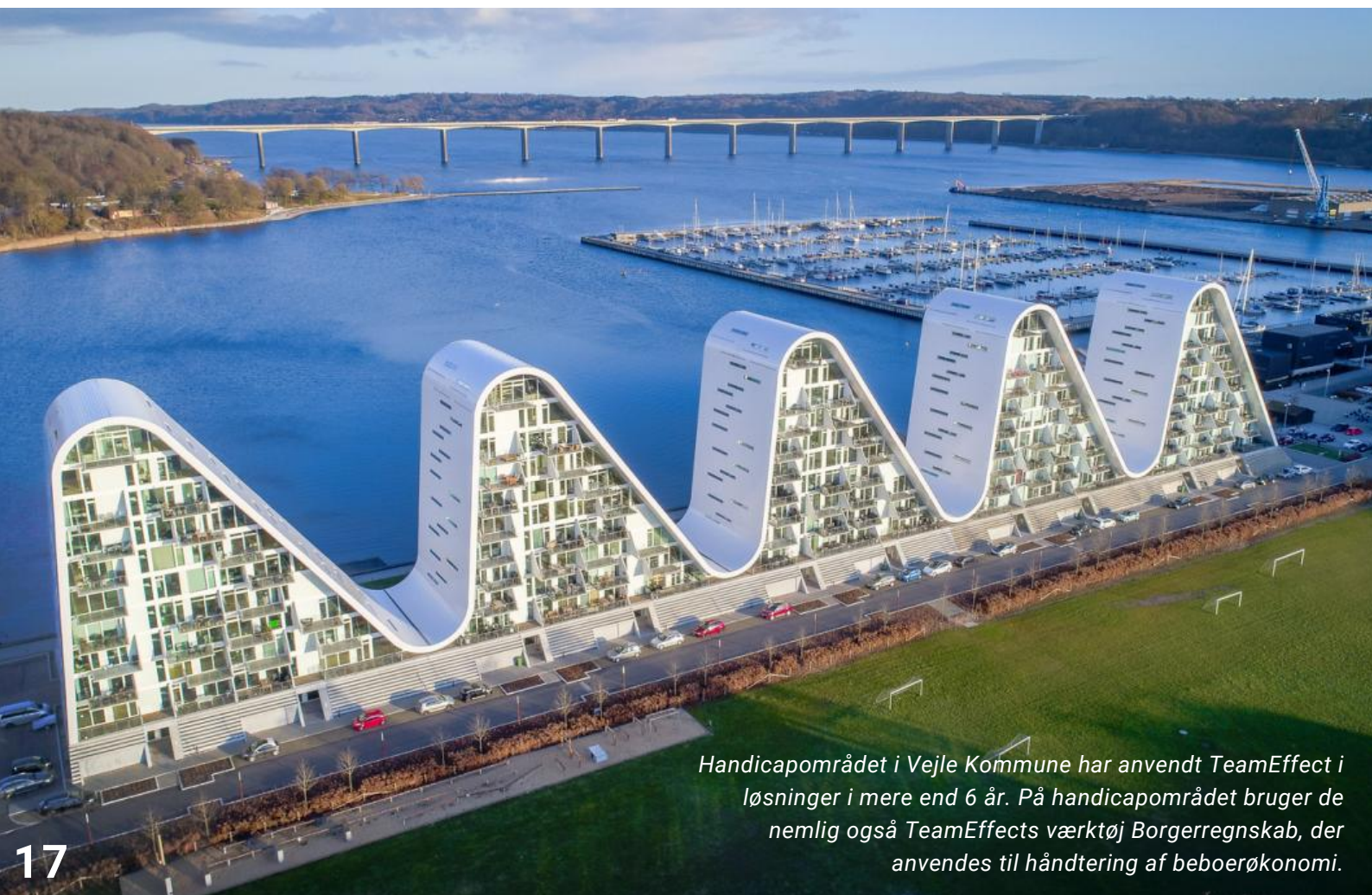
"De skal bruge deres sunde fornuft. Vi skal jo rigtig gerne derhen, hvor der er maksimal tillid fra mine ledere, så de tør være åbne og sige "det kan jeg ikke finde ud af" eller "det syntes jeg er svært" – for så sker miraklet jo i gruppen af centerledere, at de andre bare træder helt vildt til og hjælper."

Man skal forstå sin rolle og spille sammen med de andre. Succes indenfor handicapområdet er en holdsport.

Kulturen er "kongen", som skal sikre, at alle er glade for at stå op om morgenen og gå på arbejde. Ellers kan man ikke levere på kerneopgaven til borgerne. Der er meget lidt teknisk ledelse i det, men der er rigtig meget kulturledelse i det.

I handicapområdet skal ledere arbejde for at bygge en stærk kultur, der gør det bæredygtigt på lang sigt. Peter mener, at man skal fokusere på de nuværende medarbejdere, men også have et blik på fremtidens unge arbejdskraft, der lige nu kommer fra skoler og uddannelser.

"Den nye generation vil gerne ses og måles på deres "likes". Men vi kan som regel ikke som ledere møde dem på gangen eller i et mødelokale. Vi kan heller ikke møde dem ude ved borgerne. Det vi KAN er at møde dem i TeamEffect, og hvis man som leder følger op både i værktøj og i virkelighedens samtaler, så kan enderne mødes på fineste vis," afslutter Peter.



Handicapområdet i Vejle Kommune har anvendt TeamEffect i løsninger i mere end 6 år. På handicapområdet bruger de nemlig også TeamEffects værktøj Borgerregnskab, der anvendes til håndtering af beboerøkonomi.

LÆR AF DE BEDSTE LEDERE

Fokuserer vi på de ledere, der skaber de bedste resultater med TeamEffects værktøjer, så skyldes deres succes ikke, at de bruger oceaner af ekstra tid i værktøjet. Fælles for disse ledere er, at de bruger værktøjet aktivt over for deres medarbejdere, men også investerer sig selv i værktøjet. De holder øje med rapporterne, og er der tegn på, at en medarbejders trivsel svinger, ser de det som en invitation til dialog. Hvis en medarbejder, der plejer at være mellemgrøn pludselig, bliver topgrøn, følger de op og forsøger at forankre og forstærke medarbejderens oplevelse.

Kamilla Pedersen

*Teamleder Kollegiet Anholtvej
ACV Slagelse Kommune*

- Kamilla bruger 5 min i Min Arbejdsdag hver morgen som en fast rutine, hvor hun også bedømmer sin egne dage.
- Reagerer på medarbejdernes nyheder med emojis.
- Holder øje med den enkeltes stabile niveau vha. medarbejderoverblikket og handler på udsving i trivlsen.

FRA FØLELSER TIL FAGLIGHED

Afdelingsleder på Samstyrken. Ann-Tina, brugte Min Arbejdsdag til at flytte medarbejdernes fokus fra deres følelser til deres faglighed. Men ikke kun når tingene gik dårligt. Hvis en medarbejder f.eks. skrev: "Det har været en god morgen" og kombinerede det med en grøn bedømmelse, så prøvede Ann-Tina at flytte fokus over på, hvad var det, der gjorde denne dag så god? Hvad var det, der gjorde den speciel? Hvad var det for eksempel, der gjorde, at medarbejderen lykkedes med den her opgave?

Brugen af Min Arbejdsdag var med til at muliggøre en kulturændring på Samstyrken i Varde. Gennem ni måneders hårdt arbejde lykkedes det Ann-Tina at skabe øget trivsel og sænke sygefraværet fra rekordhøje 13,4% til 0,8% i hendes tre afdelinger, der bebos af unge og voksne udviklingshæmmede.

Ann-Tina Martinussen

*Teamleder Samstyrken
Varde Kommune*



Henrik Tingleff er de senere år begyndt at lave populær psykologisk formidling, holde foredrag og skrive bøger. Han er vært på radioprogrammet "Det langsomme menneske" på RADIO4. Programmet bliver sendt hver søndag fra 9-10, hvor han griber muligheden og forsøger at sætte sit eget og samfundets tempo ned. (Fotocredit: Agnete Schlitkrull / Radio4)



HENRIK TINGLEFF

NÅR HANDLEKRAFT ER NEGATIVT

Handlekraftige ledere med stor udholdenhed kan vedblive med at forsøge at bygge ovenpå og i sidste ende risikere at skade sig selv eller deres medarbejdere. At være handlekraftig og udholdende er naturligvis højt værdsatte kvaliteter hos ledere, men det kan også føre til, at vi tømmer vores egne batterier eller batterierne hos vores medarbejdere. Henrik Tingleff er uddannet psykolog og laver i dag foredrag og radio. Gennem sine mange år som psykolog i klinik har han erfaret, at det moderne menneske har alt for travlt og for lidt fokus på at få mærket efter, hvordan man egentlig har det.

Når man arbejder med mennesker, så vil man lave fejl. Uanset hvor rationelle, veluddannede og bevidste vi er, så gør samspil mellem mennesker bare noget ved os. Det er ifølge Henrik umuligt at finde på standardløsninger, og derfor er det nødvendigt med konstant nyudvikling. Det betyder også, at arbejdet med udsatte mennesker, der kræver ekstra opmærksomhed, er ekstremt slidsomt og kræver meget af den enkelte.

Netop derfor hører vi om aktuelle sager med eksempler på omsorgstræthed:

"Jeg sammenligner det lidt med et batteri. Vi tapper på batteriet, hver gang vi giver, og vi fylder på batteriet, hver gang vi får. [...] Vi kan ikke forvente, at det batteri fyldes op af andre. Vi bliver nødt til at tage noget ansvar for selv at fylde batteriet op, så vi kan passe vores arbejde."

Ifølge Henrik kan vi ikke blive ved med at passe på andre, hvis vi ikke passer på os selv først. Når vores batterier er tappet, kan vi risikere at løbe tør for overskud, hvilket får os til at gøre ting, som ikke fremstår menneskelige. MEN ifølge Henrik er det hele essensen af at være menneskelig, fordi det er foretaget af nogle mennesker, som simpelthen er tappede. Vi bør i langt højere grad være *bevidst uambitiøse* og *mærke efter*: Hvordan har jeg det, og hvad har jeg brug for? Ind i mellem bør vi skrue tempoet ned og vælge de næstbedste løsninger, ellers risikerer vi, at batteriet løber tør. Det bringer os i en kynisk tilstand, hvor vi ikke længere kan drage omsorg over for andre.

Henrik Tingleffs

3 TIPS TIL AT FYLDE BATTERIET OP

- **Vær bevidst uambitiøs.** Vi er meget ambitiøse både i arbejdet og i vores fritid. Vi er nødt til at sige "tjah der er noget, som ikke er tip-top", men det skal det have lov til. Vi skal vælge "next best solutions" og skære toppen fra.
- **Begræns brugen af elektronik og sociale medier.** Vi er nødt til at tjekke ud fra elektronik og sociale medier. Vi skal give os selv reelle pauser uden at være i gang med noget andet samtidig. Det er skrald, som vi fylder vores tid med, og vi burde i stedet bruge tiden på at snakke med de mennesker, som er omkring os.
- **Mærk efter hvordan du har det.** Det moderne menneske er holdt op med at mærke efter. Når advarselsslamperne lyser i bilen, så reagerer vi med det samme. Vi lytter ikke til signaler hos os selv, selvom kroppen sender de samme signaler.

(Fotocredit: Agnete Schlitkrull / Radio4)

Lederen har ansvaret for kulturen

Henrik mener, at lederen har et kæmpe ansvar i at støtte medarbejderne med at sætte tempoet ned - specielt når konsekvensen kan være udrændte medarbejdere. Lederen skal omfavne en kultur, hvor der er plads til at begå fejl, og hvor man sigter efter næstbedste løsninger, der tager hensyn til individets behov og ikke kun organisations overordnede mål. Hvis lederen ikke mærker efter og kører på, så skaber man en (syg) kultur. Henrik nævner følgende eksempel:

"Der er undersøgelser, der viser, at hvis ledelsen taler nedladende om søvnrytme (eks. du kan sove når du bliver gammel), så begynder deres medarbejdere faktisk at sove mindre. [...] Hvis vi vil skabe en kultur, hvor vi sover bedre, og hvor man lytter til kroppen, så skal lederen gå forrest," siger Henrik.

Det er vigtigt, at du som leder også forholder dig til og er tydelig omkring, hvordan du selv har det. Du skal være et forbillede, og dine prioriteringer må ikke kun handle om kerneopgaven, og hvordan den løses bedst muligt. Kerneopgaven bliver nemlig ikke leveret, hvis du eller dine medarbejdere ikke trives.





TEAMEFFECT OPSTART STØTTE TIL LEDERE DE FØRSTE 6 MÅNEDER

Inden man som leder kaster sig ud i bruge en TeamEffect løsning i hverdagen, klæder vi leder, AMR og TR ordentligt på. Det kan gøres individuelt eller i større grupper og kan leveres i formater fra 1½ time til en hel workshopdag, hvor vi arbejder mere med ledelsesdelen i værktøjet.

Som en fast del af vores service foretager vi 14-dages telefonisk opfølgning hos teamledere og månedlig statusmail de første 6 måneder til lederne, så vi sikrer den bedst mulige opstart. Vi står desuden til rådighed med telefonisk support alle ugens dage for både medarbejdere og ledere.

FIRE FASER I EN GOD OPSTART

Vi arbejder med fire faser i løbet af jeres TeamEffect-tid:

- **Opstartsfasen:** Leder, AMR og TR trænes af TeamEffect og præsenterer værktøj 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.



LICENSPRISER

	Område op til 499 medarbejdere	Område fra 500 medarbejdere	Koncern
Enkelt enhed	17.500 kr.	150 kr. pr. medarb.	125 kr. pr. medarb.
			35 kr. pr. medarb.

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

DEN OFFENTLIGE LEDERS VÆRKTØJSKASSE



Min Arbejdsdag

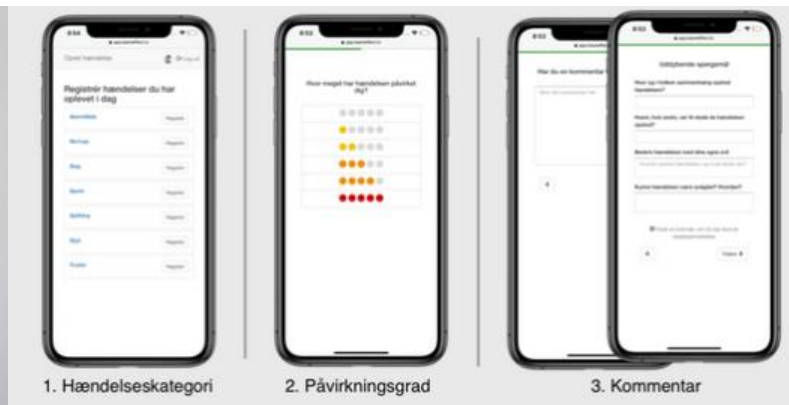
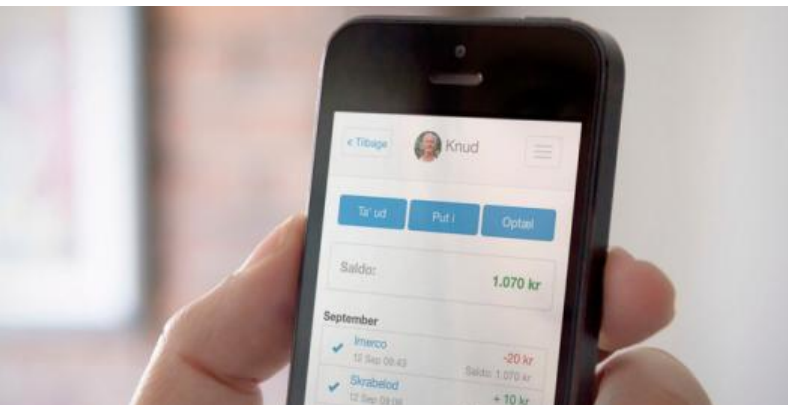
TeamEffects bestseller med flere end 6 år på bagen. Medarbejder bedømmer sin arbejdsdag hver dag, og leder får indsigt gennem flere detaljerede rapporter.

Velegnet til hjemmepleje, plejecentre og bosteder.

Min Arbejdsuge

Særligt velegnet i tider med "hybrid work". Med fingeren på pulsen hver uge kan teamleder og topledelsen bedre navigere i tider med forandringer og pres på organisationer.

Velegnet til jobcentre, skoler og kontormiljøer.



Borgerregnskab

Skaber orden i bilagene og giver personalet overblik over borgernes penge. Værktøjet er nemt og tidsbesparende for medarbejderne i det daglige arbejde med kontanter og revision.

Velegnet til bosteder.

Mine Hændelser

Simplet værktøj, der gør det nemt for medarbejdere at registrere deres utilsigtede hændelser. Værktøjet giver typisk fem gange så mange registreringer.

Velegnet til bosteder, psykiatri og plejeområdet.



Executive Insights

Det eneste just-in-time ledelsesværktøj på markedet, der har kunnet udkonkurrere Google som opslagsværk i store organisationer. Løsningen har 20 år på bagen og bruges af mere end 220.000 ledere i hele verden.

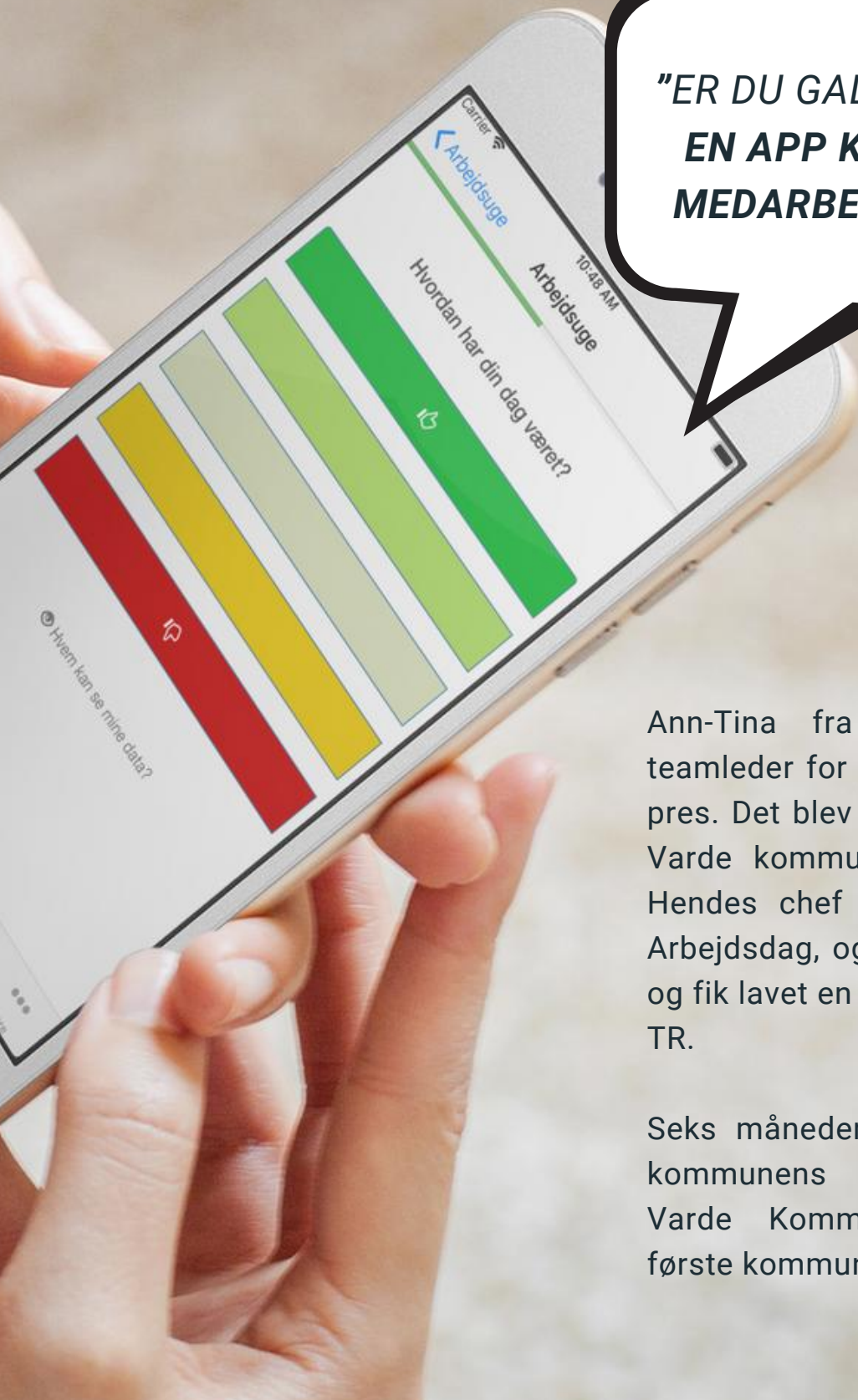
Velegnet til topledere og HR-afdelinger.



Loyalitetsmålinger

Sætter fokus på loyaliteten hos dine medarbejdere. Gennem et simpelt anonymt spørgsmål får du indblik i, om medarbejderne i din organisation vil anbefale deres job til andre.

Velegnet til alle typer af organisationer.



"ER DU GAL??! TROR DU, AT EN APP KAN GØRE MINE MEDARBEJDERE GLADE?"

Ann-Tina fra Varde Kommune var teamleder for tre teams, som var under pres. Det blev værre, og hun endte med Varde kommunes højeste sygefravær. Hendes chef bad hende afprøve Min Arbejdsdag, og hun indvilligede til sidst og fik lavet en god plan med sin AMR og TR.

Seks måneder senere havde Ann-Tina kommunens laveste sygefravær, og Varde Kommune blev TeamEffects første kommune-kunde.

Kontakt Peter

pc@teameffect.io

25 46 38 36



TEAMEFFECT