



TEAMEFFECT

Min Arbejdsdag

Psykologisk tryghed er en holdsport i Holbæk
Læs side 16

Borgernære teams med Min Arbejdsdag i Viborg
Læs side 14

Vores medarbejdertilfredsundersøgelser er markant forbedret (Århus)
Læs side 6-11

Ældreområdet
Genvej til Psykologisk Tryghed

Invester smart i psykologisk tryghed

Kan det svare sig for ældreområdet i danske kommuner at investere systematisk i at øge tillid og trivslen på arbejdspladserne og skabe mere psykologisk tryghed?

Svaret er selvfølgelig et rungende JA. Det viser praksis og det siger forskningen.

TeamEffects Min Arbejdsdag giver teamlederne i ældreområdet muligheden for at styrke deres nærledelse og skabe rammerne for bedre feedback og dialog.

Hvis du benytter Min Arbejdsdag i ældreområdet, så får du:

- Højere trivselsscorer - Århus kommune
- Lavere sygefravær - Ballerup kommune
- Bedre fastholdelse af medarbejdere og elever - Viborg Kommune
- Bedre forandringsprocesser (selvstyrende teams) - Viborg Kommune
- Psykologisk tryghed - Holbæk kommune

Det kan du alt sammen læse mere om på de kommende sider i dette magasin. Du kan også læse om, hvad Min Arbejdsdag helt konkret betyder for medarbejderne, for teamledere, for ledere af ledere og for AMR/TR.

Min Arbejdsdag er en genvej til psykologisk tryghed i ældreområdet.

Mvh

Peter Christensen, Direktør, TeamEffect

“

Psykologisk tryghed er et team-koncept. Det handler om at skabe et arbejdsmiljø, hvor vi som medarbejdere og ledere bliver bedre til at sige vores mening, søge feedback og komme med konstruktiv kritik.

”

Peter Christensen, Direktør, TeamEffect

Hvorfor giver det mening at bedømme sin dag?

Min Arbejdsdag bruges af mange tusinde medarbejdere i kommuner og regioner hver eneste dag. Min Arbejdsdag giver medarbejdere muligheden for at reflektere over deres arbejdsdag og dele det med deres leder. Det giver organisationer et bedre fundament for at opsamle signaler fra medarbejderne og dermed forbedre feedback-kulturen (psykologisk tryghed).

Vi har kunder, der har brugt vores værktøj Min Arbejdsdag hver dag i mere end ni 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 op:

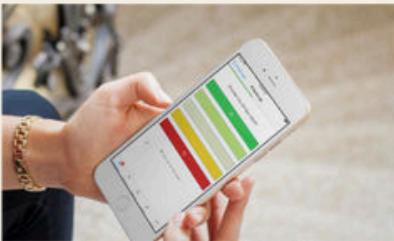
- De kan "lukke dagen".
- Det er nemt og hurtigt.
- De kan sende et skulderklap til kollegaer.



Mette Axberg, Social og sundhedshjælper, Hjemmeplejen Aabybro

*“Jeg bruger “Min Arbejdsdag” til at tænke over, hvordan dagen har været, og hvordan det er gået hos borgerne. Det hjælper mig med at lægge arbejdet fra mig. **For det meste er min trivsel i det grønne**, men hvis det går dårligt hos en borger eller hvis kollegaer taler bag om ryggen, så er det trygt, at jeg kan dele det med min leder med det samme”, Mette Axberg, Social og sundhedshjælper Hjemmeplejen, Aabybro.*

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 behov

Artikel: erfaringer fra plejehjem Trøjborg

Vores medarbejdertilfreds- underøgelser er markant forbedret

(Aarhus Kommune)

Plejehjem Trøjborg er Aarhus' ældste plejehjem. De store gamle bygninger der ligger centralt i Aarhus tæt ved det gamle kommunehospital, danner rammen for 80 medarbejders travle hverdag. I 2022 igangsætte Aarhus Kommune et projekt på Plejehjem Trøjborg omkring medarbejdertrivsel og fastholdelse af medarbejdere med udgangspunkt i brugen af TeamEffects værktøj "Min Arbejdsdag". Resultatet er bl.a. en markant forbedring i den nyeste tilfredshedsundersøgelse.

Plejehjem er en vigtig brik i nutidens velfærdssamfund, og som moderne plejehjem skal man kunne løse nødvendige og meget komplekse plejeopgaver med borgerne. Plejehjem Trøjborg passer også den beskrivelse. Med sine 68 boliger og knap 80

ansatte er der næsten altid liv på gangene. Marianne Nasserri har været forstander på Plejehjem Trøjborg i 8 år:

"Det er et stort hus med mange mennesker ansat på 24 timers dækning (...). Det kalder på, at vi skal kunne noget – ikke kun det fagspecifikke – men også, at vi skal kunne fungere som et større fællesskab."

Der var derfor ingen tøven i maj 2022, da Marianne og resten af personalet på Trøjborg fik muligheden for at afprøve trivelsværktøjet "Min Arbejdsdag" på plejehjemmet:



På Plejehjem Trøjborg har man i knap et år anvendt Min Arbejdsdag. Den nye tilfredshedsmåling hos medarbejderne viser markante forbedringer. På billedet: Marianne Nasser, Forstander (t.h.) og Jeanett Lindgaard, AMR og ergoterapeut (t.v.) på Plejehjem Trøjborg.

“Jeg tror det, som vi var lynhurtige til at konkludere, det var, at her er noget, som kan give os en temperaturmåling HVER DAG og ikke kun det øjebliksbillede, som man får gennem de årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelser”, uddyber Marianne.

Som et led i et kommunalt fokus på rekruttering og fastholdelse skulle man afprøve, om Min Arbejdsdag kunne få positiv indflydelse på medarbejdertvivslen hos plejehjemmets ansatte.

Det er derfor en tilfreds Marianne Nasser, der på baggrund af den helt friske kommunale medarbejdertilfredshedsundersøgelse kan konkludere, at ikke bare er den bedre end sidste år. Den er også fyldt med tegn på en ny og bedre kultur på arbejdspladsen. Marianne fremhæver især et resultat fra undersøgelsen:



“Kommentarfeltet er overordnet set udvidet med 300%. Det var helt vildt, hvad der var af kommentarer i år i forhold til sidste år. Det handler meget om medarbejderne fællesskab, og den måde de går på arbejde. Det kan jeg ikke lade være med at tillægge, at vi har fanget noget gennem Min Arbejdsdag, i stedet for at jeg kun får det, hvis det kommer ind ad døren.”

Arbejdsmiljørepræsentant og ergoterapeut Jeanett Lindgaard har været begejstret for Min Arbejdsdag siden starten. Hun har været en vigtig tovholder i at få Min Arbejdsdag gjort til et værdsat redskab blandt sine kollegaer:

“Jeg synes, at Min Arbejdsdag var en rigtig god idé. Det fede er jo også, at vi skal gøre det hver dag. Marianne kan følge op med den enkelte person, hvis der er noget. Hun kan bruge alle kommentarerne fra medarbejderne

til at få en bedre forståelse af, hvad der foregår,” fortæller Jeanett.

Marianne oplever, at Min Arbejdsdag hjælper hende med at forstå medarbejderne og reagere på eventuelle udsving i deres trivsel. Samtidig er kommentarfunktionen en mulighed for medarbejderne for at få delt bekymringer med Marianne, der kan have betydning for den fælles opgaveløsning.

Det har ikke været lige sjovt at være ansat på et plejehjem i Aarhus i de seneste år. Vi kender alle eksemplerne på groft omsorgssvigt i ældreplejen, som blandt andet fandt sted på plejehjemmet Kongsgården i Aarhus Kommune. Efterfølgende har forskellige medier forsøgt at lave opfølgende afsløringer. Dog uden at nye historier er kommet til. Det har dog skabt en øget nervøsitet blandt medarbejderne på Plejehjem Trøjborg. Tilbage står at afsløringerne i udsendelsen ”Plejehjemmene bag facaden” gav et alvorligt knæk i tilliden til de aarhusianske plejehjem,

og det påvirkede medarbejderes faglighed, stolthed og selvtillid:

“Jeg kan huske personligt med Else sagen, at mig og mine kollegaer ikke turde at sige, at vi arbejdede på et plejehjem. Specielt over for nye folk, hvis man f.eks. var på date. Så sagde man kun, at jeg er ergoterapeut, fordi ellers kunne man godt blive udskammet: “Nå du er en af dem, som gør sådan noget, som man så”,” fortæller Jeanett.

Og selvom medieovervågningen er mere afdæmpet nu, så har utrygheden sat sine tydelige spor. På Plejehjem Trøjborg er der eksempler på pårørende, som selv har valgt at sætte kameraer op og optage hvad der sker. Som leder er det i den situation vigtigt at bakke fuldstændig op om sit personale og kunne italesætte situationen. Marianne bruger tit en metafor om en mønt:

“Vi skal hele tiden huske, at en mønt har to sider. I har ingen grund til at være nervøse, hvis I gør det, I skal. Jeg er i princippet fløjtende ligeglad med,

hvor mange kameraer, der står derude. Jeg har jeres ryg. Hvis vi har rent mel i posen, så går vi herfra med hovedet højt gennem døren,” fortæller Marianne.

Og Min Arbejdsdag kan rent faktisk være med til at skabe den nødvendige tryghed for personalet, specielt i en travl hverdag hvor tiden og muligheden for at være i løbende kontakt med hinanden, er presset. Når Marianne og de andre ledere indbyder til og reagerer på, at medarbejdere løbende deler deres positive eller negative oplevelser, så skaber det en øget tillid og styrker relationen mellem medarbejderne og ledelsen. I forskningen ville man tale om at øge den ”psykologiske tryghed”. Det giver en tryghed for medarbejderne, at man altid har en kanal til sin leder, hvor man kan dele sine bekymringer:

“Vi har snakket meget om, at vi skal turde tale om det, som er svært. Det er jo især i forhold til trivsel. Det er meget bedre at forebygge, end at skulle ud og helbrede.



Med Min Arbejdsdag har vi en mulighed for at kigge på, hvad det er for nogle børnesygdomme, som vi er nødt til at lade medarbejderne have. Der ligger nemlig udvikling i at have konflikter. Men det må jo aldrig være noget der stikker af for den enkelte,” forklarer Marianne.

Det er lettere at rekruttere, hvis man har stolte medarbejdere

Trøjborg er ligesom alle andre plejehjem udfordret på at rekruttere medarbejdere. De oplever dog, at rigtig mange vender tilbage efter at have været forbi plejehjemmet i praktik eller som ansat. Marianne har konkrete eksempler på episoder, hvor personer helt uopfordret kontakter hende i søgen efter et arbejde:

“Det nye der sker, det er, at vi bliver ringet op af nogle, som har hørt, at vi er en god arbejdsplads. Både af unge mennesker, som har taget et sabbatår, men faktisk også faglært personale. Sidste uge var der en hjælper, som var færdiguddannet om lidt.

Hun manglede et arbejde og havde hørt, at vores sted var et godt sted at være. Hun skal faktisk til samtale ved os i morgen,” fortæller Marianne.

Generelt har Plejehjem Trøjborg et rigtig godt ry blandt de unge, og det er især fællesskabet blandt personalet, som trækker, hvilket også afspejlede sig i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen. Jeanett fremhæver i den sammenhæng funktionen “skulderklap” i Min Arbejdsdag, hvor man kan sende anerkendende beskeder til hinanden. Den bliver brugt meget af personalet, og er nærmest blevet en del af den daglige jargon:

“Jeg kan også godt lide skulderklap funktionen, som bliver brugt meget. Jeg har hørt folk på gangene sige: “hey du får lige et skulderklap”. Du har faktisk set, at jeg gjorde et eller andet, som var godt for dig. Det giver jo noget selvtillid, når man får ros. Man vokser,” og Jeanett giver et eksempel på et skulderklap, hun selv har modtaget:

“Jeg lavede noget overblik over sygeplejeopgaver dengang, vi havde nogle sygeplejeopgaver. Så skrev Marianne til mig: “Tusind tak. Det var en kæmpe hjælp.” Så gider jeg jo godt at gøre det, fordi jeg kan høre, at det hjælper.”

I bund og grund handler det om at skabe stolthed blandt personalet. Personalet skal dele de gode historier, og ledelsen skal anerkende dem, der deler ud af deres oplevelser. Det kan man i Min Arbejdsdag. Man skaber ambassadører (loyale medarbejdere) for arbejdspladsen, der tager ansvar for deres egen og deres kollegaers trivsel.

Det gør det nemmere at rekruttere nye medarbejdere, fordi de gode historier kommer fra medarbejderne selv. Marianne tror derfor på, at Min Arbejdsdag gør noget godt for Plejehjem Trøjborg:

“Stoltheden har været indsatsen for mig. Dem der er her, skal først og fremmest trives, fordi så trives alle mine beboere. Og så skal de prale af det, vi laver her på Trøjborg. Jeg mærker, at personalet selv begynder at prale, og det spreder sig. Eleverne fra SOSU-skolerne synes, at det er fedt at skulle i praktik her. Det er jo personalets fortjeneste – ikke min,” afslutter Marianne.



Plejehjem Trøjborgs plejehjemsopgaver bliver mere og mere komplekse. Det skyldes udviklingen i samfundet. Derfor er behovet for koordinering mellem de forskellige fagligheder også øget. Det stiller krav, til at man bliver bedre til at arbejde sammen og hjælpe hinanden.

Hjemmepleje sænkede sygefravær 50%

I 2021 var et højt sygefravær tæt på at tage livet af Ballerup hjemmeplejes nye struktur med små medstyrende teams. Der skulle gøres noget! Man gennemførte derfor en ambitiøs 6-punkts plan med det formål systematisk at reducere sygefraværet.

En vigtig komponent i planen var at benytte TeamEffects Min Arbejdsdag til at støtte op om teamledernes nærledelse.

6-punkts plan for forebyggelse af sygefravær

- 1) Synliggør fraværet
- 2) Hvornår man kan melde sig syg?
- 3) Brug Min Arbejdsdag til nærledelse
- 4) Lær af dem, der kommer på arbejde
- 5) Tillid og sammenhold i teamet
- 6) OBS på hvordan vi taler til hinanden

“Vi kunne jo se, at når alle kom på arbejde i deres miniteams, så var det faktisk en rigtig god dag med plads til faglig udvikling, sparring og alle de andre gode ting, som gør at man trives på en arbejdsplads,” fortæller områdeleder Tine Gitte Nielsen om udfordringerne med sygefraværet.

Vil du vide mere?

Du kan lytte til vores 45 minutters webinar om sygefraværsprojektet, som blev afholdt d. 9. April 2024. Her fortalte lederne Tine Gitte Nielsen og Tina Karlsen ærligt om deres overvejelser i forbindelse med implementeringen af den ambitiøse 6-punkts plan for at nedbringe sygefraværet.

[Læs hele casen her:](#)



[Se webinar her:](#)





“ Nu er det helt normalt, at medarbejdere ringer ind til deres leder, når de måske har brug for at gå tidligere, hvis de har sovet dårligt om natten. Det betyder, at når medarbejderen sygemelder sig, så ved teamlederen, at folk er syge. Og kollegaerne kan også tro på det. Det er nye tider ”

Tina Karlsen (t.h.), Teamleder, Ballerup hjemmepleje

Tine Gitte Nilsen (t.v.), Områdeleder, Ballerup hjemmepleje

“

Vi kan i Min Arbejdsdag se, hvad der er svært for den enkelte. For nogle har det været de fysiske rammer. For andre kan det handle om kollegaer eller uro i teamet

”



Tonje Fromreide (t.h.), Distrekt leder, Bjerringbro (Viborg)



Anni Vognstoft (t.v.), Distrekt leder, Stoholm (Viborg)

Forandring kræver dobbelt-op på blød ledelse

Inspireret af de positive resultater fra den Hollandske Buurtzorg model, har Viborg Kommune valgt at indføre deres egen version af selvstyrende teams under betegnelsen “borgernære teams”.

I implementeringsprocessen har Min Arbejdsdag været en meget vigtig støtte til lederne. Ud fra medarbejdernes daglige bedømmelser og kommentarer i Min Arbejdsdag har de to ledere Anni og Tonje nemt ved at se, hvad der påvirker, og hvem som har det svært med et bestemt aspekt ved forandringen. Det er nemlig individuelt. Her hjælper Min Arbejdsdag altså lederne med at være på forkant.

De to ledere Tonje Fromreide og Anni Vognstoft fortæller i vores artikel ærligt om deres erfaringer med forandringen, hvor to store hjemmeplejedistrikter er blevet inddelt i ni mindre teams med hver deres afgrænsede geografi. Ambitionen er at borgernære teams er

en genvej til at sikre højere kvalitet til borgerne. I artiklen kan du læse om deres oplevelser med:

- Organisering i små teams kan udfordre fleksibiliteten
- Øget ansvar kan give utryghed hos medarbejderne
- Gruppedynamikken kan have en social slagside
- Lederrollen skifter i selvstyrende teams
- Kompetenceudvikling i hverdagen

“I Min Arbejdsdag kan jeg lynhurtigt spotte, hvis der er noget, som stikker af. Det havde vi ikke mulighed for at handle på før,” fortæller Anni.

[Læs hele artiklen her:](#)



Psykologisk tryghed er en holdsport i Holbæk

Psykologisk tryghed er et team-koncept. Det handler om at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og ledere bliver bedre til at sige deres mening, søge feedback og komme med konstruktiv kritik. Den psykologiske tryghed er vigtig at arbejde med, både i forhold til feedback-kultur, men også i forhold til at sikre innovation og kvalitet. Hvis man ikke får skabt psykologisk tryghed, risikerer man, at medarbejderne tilbageholder vigtig viden for hinanden og for ledelsen.

“Der var et eksempel med et vagtlag, som pludselig udfyldte en hel uge ad gangen med dårlige bedømmelser (...). De havde ikke skrevet kommentarer om det, fordi de var bange for at skulle sladre og dermed dunke deres kollegaer i hovedet. I fællesskab fik vi efterfølgende en god snak om, at det var frustrerende for dem og for alle, hvis man ikke havde en ordentlig kommunikation med sine kollegaer



Fra venstre mod højre: Nete (teamleder), Mia (teamleder), Susanne (centerleder) for Kastaniely

på tværs af vagtlag. Det havde vi ikke fanget uden Min Arbejdsdag.”

Det er et eksempel på at mangelfuld kommunikation mellem to medarbejdergrupper giver anledning til frustrationer.

Løsningen er at arbejde mod en kultur med mere psykologisk tryghed hvor medarbejderne er modigere til at dele deres observationer både med ledere og hinanden. Det kræver tillid, som selvfølgelig tager tid at bygge op.

[Læs hele artiklen her:](#)



Skulderklap: Tak dine kollegaer

Funktionen “skulderklap” i Min Arbejdsdag har vist sig at kunne hjælpe med at få fanget og fastholdt mere faglig anerkendelse blandt medarbejderne, noget som eller kan være svært at nå i en travl hverdag med skæve vagter, patientkald og udskiftning af borgere.

Anerkendelsen er en vigtig del af det at være glad for sit arbejde, og her har skulderklap hjulpet med at få italesat det positive, så alle kan gå hjem med ikke blot følelsen, men viden om, at de har gjort det godt og hjulpet hinanden. Beskeden kan kun ses af modtageren af skulderklappet.

Det handler ikke bare om at sige “godt kæmpet” til hinanden, mens man haster ud ad døren efter en hård vagt. Når man får ros af sine kollegaer eller sin leder for den faglige indsats, man har ydet på en svær dag, så kan det virkelig booste selvtilliden.



Et godt læringsmiljø er nøglen til at fastholde elever

Det er ikke nogen hemmelighed, at der mangler medarbejdere i sundheds- og ældresektoren i Danmark, og det påvirker kommunernes evne til at yde omsorg. Danske kommuner skal derfor blive bedre til at sikre, at flere social- og sundhedselever gennemfører deres uddannelse og bliver i faget.

I Viborg Kommune arbejder flere af kommunens medarbejdere som elevvejledere for en eller to elever, fordi de skal kunne følge hver elev tæt gennem sin uddannelse. Det skal mindske frafaldet. Vejlederne kan løbende følge, hvordan deres elever trives i deres praktiktid, fordi eleverne hver dag bedømmer deres arbejdsdag i TeamEffects værktøj "Min Arbejdsdag". Det giver tryghed for eleven og mulighed for udviklende dialog i vejledningen.

"Det er ikke alle elever, som kan give udtryk for, hvis noget er svært. Det kan både være fagligt, fx at deres plan ikke fungerer. Men det kan også være mere personlige ting, så den enkelte elev ikke har det godt på selve praktikstedet," fortæller Heidi Press.



"Når jeg kører hjem, så kan jeg godt være helt tom, og så når man ikke rigtig at tænke alle tanker igennem. Det får man lidt mere lov til i Min Arbejdsdag," fortæller elev Lærke Hust om effekten.

“Jeg har altid godt kunne lide at lære fra mig. Jeg vil gerne være med til at forme fremtidens kollegaer, og jeg tager meget udgangspunkt i mine egne oplevelser”

Heidi Press, Social- og sundhedsassistent og vejleder, Hjemmeplejen Bjerringbro

[Læs hele artiklen her:](#)





Helene (t.v.) og Anne (t.h.), Team 3,
Ballerup hjemmepleje

Min Arbejdsdag: For medarbejderne

Tjek ud og luk dagen - inden du går hjem

Hos Team 3 i Ballerup Hjemmepleje er der travlt. Dagvagten Helene og aftenvagten Anne bruger begge "Min Arbejdsdag" til at tjekke ud, når deres vagt slutter. Som mange andre i sundhedssektoren, så oplever de ofte et presset arbejdsmiljø, hvor bekymringerne fra arbejdet nogle gange følger med hjem.

Her hjælper Min Arbejdsdag til at afslutte og parkere dagen, inden man går ud ad døren.

"Jeg kan godt lide at bruge Min Arbejdsdag, for jeg får sat et godt punktum på dagen. Når jeg har skrevet mine ting inde i Min Arbejdsdag, så har jeg fri", fortæller Helene

Vi skal blive bedre til dialog & forebyggelse

I Thisted hjemmepleje har man valgt at bruge TeamEffects værktøj "Min Arbejdsdag" til at blive bedre til at tale sammen i hverdagen og forsøge at blive bedre til at få fulgt op på stort og småt. Det giver nemlig en bedre trivsel.

Hanna er teamleder og har været en del af Thisted Hjemmepleje i 27 år. Hun har oplevet, at Min Arbejdsdag har givet hende noget ekstra som leder:

"Her er noget, der rører mig," siger Hanna, mens hun peger på en medarbejderkommentar på sin computerskærm. "Her er en af de stille, der lukker op for, at hun har det svært. Det havde jeg ikke opdaget, hvis ikke jeg havde haft det her."

Som teamleder har Hanna oplevet, at Min Arbejdsdag har ændret måden, som medarbejderne taler og agerer med hinanden. Hun ser normalt kun sine medarbejdere til et morgenmøde. Det er derfor også et af de eneste tidspunkter, hvor medarbejderne kan



give udtryk for, hvis de har noget på hjerte:

"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?"

Hvem passer på lederne?

I Voksenstøtte Billund tager de medarbejdernes og ledernes trivsel alvorligt, og derfor bruger de Team-Effects værktøj "Min Arbejdsdag". Det tager fem sekunder og det giver mulighed for at fange eventuelle problemer, mens de er små.

For at have en velfungerende organisation er det vigtigt, at lederne også trives. Derfor bedømmer lederne også deres egne dage i Min Arbejdsdag. Voksenområdet har ledere geografisk spredt rundt i hele kommunen, og med Min Arbejdsdag har områdeleder Jan nu mulighed for at være mere tilgængelig for alle sine ledere. Jan kan følge med i, hvad hans ledere bedømmer og skriver af kommentarer, og han oplever, at det hjælper ham med at prioritere sin tid:

"Jeg tjekker jo også Min Arbejdsdag hver dag. Faktisk flere gange om dagen. Det giver mig egentlig muligheden for at tage fat, der hvor

issue er, når jeg ikke altid har muligheden for at komme rundt til alle," fortæller Jan.



Jan Pedersen, Områdeleder for Voksenområdet, Billund Kommune

"Vi vil alle sammen gøre det bedste for borgere, som ikke selv kan. Det var jo egentlig også derfor, jeg gerne ville være sygeplejerske. Det handler om at gøre noget andet for andre mennesker. Jeg elsker at se, at vi udvikler os, og at vi som organisation bevæger os mod et bedre sted." afslutter Jan.

AMR har vigtig ambassadørrolle

AMR og TR er ambassadører for brugen af Min Arbejdsdag. De har specielt i opstartsfasen en vigtig rolle i at vise, hvordan brugen af “skulderklap” hjælper til at skabe en mere anerkendende kultur på arbejdspladsen.

AMR og TR kan få adgang til “trivselsrapporten” i appen og kan dermed også være med til at monitorere, hvordan trivslen udvikler sig i teamet over tid. Det kan give god data at tale ud fra i TRIOEN / arbejdsmiljøgruppen, hvor man hele tiden er på forkant med udviklingen og har data til at dokumentere, at “nu er presset altså blevet for stort og går ud over trivslen.”

I den daglige drift kan AMR og TR også være en stor hjælp i forhold til at løse tekniske småudfordringer, som medarbejdere kan opleve. De fleste steder har AMR og TR derfor ekstra IT-retteligheder i Min Arbejdsdag.



Anne Bjørndal, Forflytningsvejleder og AMR, Thisted Hjemmepleje

“Helt tilbage da vi sad til MED møde, hvor vi skulle beslutte, hvem i hjemmeplejen der skulle køre det her projekt, så fik jeg øjenkontakt med min leder: “Få nu den hånd i vejret – det skal vi!”. Det er bare så vigtigt, at vi trives som kollegaer,” siger Anne Bjørndal

Tre gode grunde til at vælge TeamEffect



1. Hurtig og nem at bruge

TeamEffect bruges af medarbejdere og ledere i det offentlige særligt inden for ældre-, handicap- og socialområdet. Min Arbejdsdag er nemt at bruge og bliver derfor hurtigt en del af driften. Det forebyggende udviklingsarbejde styrkes i og med, at man arbejder med data i real-time.



2. Styrk arbejdsmiljøet

Med hurtig og nem måling af trivsel af medarbejdere er med til at skabe et godt arbejdsmiljø. Det forebygger sygefraværet og fastholder ens medarbejdere, som igen hjælper med trivslen af de andre medarbejdere. Derfor er det også en økonomisk gevinst at være god til at arbejde med daglig trivsel på ens arbejdsplads.



3. IT-sikkerhed og compliance

TeamEffect er bygget med de nyeste teknologier indenfor app-udvikling, hvilket gør det muligt at tilgå vores værktøjer fra alle gængse platforme, såsom computere, tablets, telefoner (både Android og Apple). TeamEffects platform er integreret med den Fælleskommunal Infrastruktur (FKI). Det muliggør automatisk bruger og rettighedsstyring ud fra kommunes egen tildeling af systemroller. Det giver brugeren mulighed for at logge ind med kommunalt Single Sign-on.

“

Når man udelukkende har fokus på den offentlige sektor, er IT Sikkerhed en væsentlig hygiejnefaktor. Vi har derfor været ISAE-3000 certificeret siden 2018, hvilket garanterer it-sikkerhed af højeste kaliber

”

Jonas Steen Hansen, CTO, TeamEffect

Book en demo her:



tlf: 25 46 38 36

Mail: pc@teameffect.io

