

Min Arbejdsdag

Hvor presset er medarbejderne?

Om psykologisk tryghed (side 13)

Blev på jobbet trods stress og begyndende depression

Læs om Autismecenter Vestsjællands erfaringer (side 5)

Handicap og socialpsykiatri

Genvej til Psykologisk Tryghed

Invester smart i psykologisk tryghed

Kan det svare sig for pædagogiske arbejdspladser at investere systematisk i at øge tillid og trivsel 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 på pædagogiske arbejdspladser muligheden for at styrke deres nærledelse og skabe rammerne for bedre feedback og dialog.

Hvis du benytter Min Arbejdsdag på pædagogiske arbejdspladser, så får du:

- Højere trivselsscorer
- Lavere sygefravær
- Bedre fastholdelse af medarbejdere
- Nemmere rekruttering
- Mere Psykologisk tryghed

Det kan du læse mere om på de kommende sider i dette magasin. Det er opbygget ud fra nogle af de artikler og cases, som du kan finde på vores hjemmeside. 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 det pædagogiske område.

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).

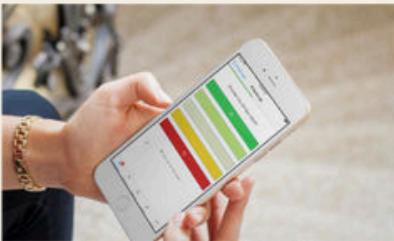
Vi har kunder, der har brugt vores værktøj Min Arbejdsdag hver dag i mere end ni år. Spørger vi medarbejderne, hvorfor det giver mening at blive ved med at bedømme sine arbejdsdage år efter år, så er det næsten altid de samme tre positive faktorer, de peger op:

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



“Min Arbejdsdag har for mig faktisk betydet, at når min arbejdsdag er slut, så kan jeg ind og vurdere min arbejdsdag, og skrive de frustrationer jeg har haft i løbet af dagen eller de oplevelser, som man måske ellers tager med hjem. Vi bliver hørt, for de der ting, som man glemmer at sige, når man så har lederen i tale. De trivselsundersøgelser jeg har været med i, har været nogle langsigtede nogle. Min Arbejdsdag er lige nu og her.”

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 ACV kollegiet Anholtvej

Blev på jobbet trods stress og begyndende depression

(Slagelse kommune)

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


En sommerdag brød Ronnis verden sammen, og han sad pludselig på gulvet og græd. Ronni blev i sommer 2019 konstateret med stress, som viste sig i symptomer, der nærmede sig 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 TeamEffects “Min Arbejdsdag” 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 midlertidig botilbud til unge autister, der har brug for ekstra støtte i hverdagen. Arbejdsdagen som medarbejder på kollegiet er derfor krævende og nogle gange med følelserne uden på tøjet.

“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,” fortæller



Pædagogen Ronni Rasmussen fandt ud af, at de daglige bedømmelser i TeamEffects "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.

leder Kamilla Pedersen om de pædagogiske ambitioner for kollegiets arbejde. Med andre ord skal personalet på kollegiet passe ind i de unges behov.

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 Min Arbejdsdag. 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 mistriksel. Det kunne eksempelvis være gennem gule og røde scoringer eller i Ronnis daglige kommentarer, at de gamle dårlige mønstre blev tydelige, fortæller Ronni om forløbet:

“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 ”

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.

Dagligt tjek-ud giver mulighed for refleksion

I TeamEffects “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 dagligt 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:

“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”, siger Ronni.

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.



I Min Arbejdsdag bedømmer medarbejdere deres arbejdsdage hver dag. Det betyder, at lederen får et præcist billede af hver enkelt medarbejders trivsel, og derfor kan man lettere reagere, hvis en medarbejder afviger fra sit "stabile niveau". På billedet: Kamilla Pedersen, Teamleder, ACV

Botilbud gik fra 13,4% i sygefravær til 0,8% på ni måneder

Min Arbejdsdag var med til at muliggøre en kulturændring på Samstyrken i Varde. Gennem ni måneders hårdt arbejde lykkedes det afdelingsleder Ann-Tina Martinussen 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.

I 2018 fik Ann-Tinas tre bo-enheder en gruppe nye unge borgere ind, som var ekstremt udadrettede. Det var rigtigt hårdt for medarbejderne at være i det, og det viste sig også, at det skulle blive til en periode præget af mistro og manglende arbejdsglæde blandt medarbejderne.

Som en dygtig og erfaren leder afprøvede Ann-Tina forskellige strategier i forhold til at skabe mere trivsel, heriblandt mere uddannelse, mere træning og flere redskaber. Det gav også god mening. Trods det,

så faldt sygefraværet ikke. Ann-Tinas leder kaldte hende til møde og foreslog hende Min Arbejdsdag.

“Jeg vil udtrykke det sådan: Det var ikke fordi, jeg havde begge arme over hovedet, da jeg blev præsenteret for Min Arbejdsdag. Men jeg var alligevel villig til at give det en chance. Efterfølgende har jeg jo måttet gå til bekendelse og sige, at Min Arbejdsdag har været med til at gøre noget rigtig godt for os i Samstyrken. Jeg kørte i første omgang Min Arbejdsdag i et 9 måneders meget intensivt forløb og fik herigennem ændret nogle meget negative mønstre og kultur. Samtidig var sygefraværet igen blevet meget lavt, og der ligger det stabilt nu.”

[Læs hele artiklen her:](#)



“

Jeg VIL være en nærværende leder. I Min Arbejdsdag kan jeg bemærke dig. Jeg bemærker din indsats, og jeg kan høre og se, at du laver noget, selv om jeg ikke er tilstede. At give medarbejderne det her lys og den her anerkendelse, det får dem til at vokse. Min Arbejdsdag, er armene ud af iPaden. Jeg ser dig, jeg hører dig! Og hvis der er behov for yderligere støtte, så har jeg mulighed for at reagere hurtigt.

”



Ann-Tina Martinussen, afdelingsleder,
Samstyrken i Varde

Tryghed i arbejdsmiljøet gjorde det muligt at fastholde de bedste medarbejdere

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

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 faglige kompetente." forklarer Jeppe Stephansen, som er Souschef på Botilbud Feddet.

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.

[Læs hele artiklen her:](#)



“ 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 ”

Jeppe Stephansen, Souschef,
Botilbud Feddet

Psykologisk tryghed er en holdsport

Når man arbejder med mennesker, kan det være psykisk krævende. Det relationelle arbejde, hvor man både bruger sine faglige kompetencer, men også sig selv som person, kan føre til, at man i sidste ende brænder helt ud. Det er virkeligheden for en række pædagoger.

Afdelingsleder på botilbuddet Solsiden, Kristine beskriver selv en episode, hvor en af hendes medarbejdere, var ekstra sårbar i en periode. Det betød, at hendes arbejdsdage var røde. Kristine vidste ikke noget om sagen på forhånd, men fremhæver betydningen af, at vedkommende bedømte sin dag:

“Fordi hendes dag var scoret som rød gjorde det, at jeg kunne reagere langt hurtigere end ellers. Det gav hun udtryk for var rart, og hun var også hurtigt tilbage med fuld styrke igen.”

Kristine har også medarbejdere, som helt naturligt bruger Min Arbejdsdag til



Kristine (t.v.), Afdelingsleder, Solsiden
Gitte (t.h.), Tilbudsleder, Solsiden

at pege på en kollega, som man måske oplever, er under for meget pres. Det ser hun som et klart udtryk for, at medarbejderne har omsorg for hinanden og i sidste ende som en omsorg for, at tingene skal lykkes med borgerne. Min Arbejdsdag bruges også til evaluering i teamet. I en periode, hvor der har været lidt tungt og man synes der har været for mange dårlige oplevelser. Så kan man sammen kigge på graferne f.eks., når man sidder på et personalemøde.

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.

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:

”Skulderklap gør altså noget ved én. Man får anerkendelse af sit arbejde, og det er altså kanon.”, forklarer Hanne Dorthe, AMR på Kastaniegården.

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.





Olivia, Social- og sundhedsassistent,
Botilbuddet Koglerne

Min Arbejdsdag: For medarbejdere

Tjek ud og luk dagen – inden du går hjem

Koglerne er et moderne bosted, som er specielt bygget til voksne med varige og betydelige fysiske handicap. Hos koglerne arbejder 32 fastansatte medarbejdere, som har en uddannelse inden for det socialpædagogiske og sundhedsfaglige område.

Med Min Arbejdsdag har Bostedet fået indsigt i, at de rent faktisk har det rigtig godt på arbejdspladsen, efter at have døjet med sygefravær:

Efter vi har fået TeamEffect, så er der kommet en anden opmærksomhed på at reflektere over, hvordan ens egen arbejdsdag har været. At jeg har kunne aflevere bekymringer via Min Arbejdsdag inden jeg går hjem, har egentlig betydet, jeg ikke er gået hjem og bekymret mig om de ting i hverdagen som har været svære. Fordi jeg havde placeret dem inden jeg gik fra arbejde.

Vi skal blive bedre til dialog & forebyggelse

Botilbuddet Egeskovhus i Viborg Kommune huser børn med multiple handicap. Her har de benyttet Min Arbejdsdag til daglige trivselsmålinger siden slutningen af 2018. Teamleder Simon Skov, der i denne tid er leder for 25 medarbejdere. Simon ser det daglige "Hvordan var din dag"-spørgsmål som en refleksionsmulighed for medarbejderne.

"Hvad har det egentlig været for en dag? Har jeg lykket med mine opgaver?"



Simon Skov,
Teamleder, Botilbud Egeskovhus

Har jeg haft gode oplevelser? Heldigvis er det dem vi har flest af. For mig som Teamleder betyder det, at jeg altid har en god idé om: Hvad er det for et hus jeg møder ind til. (...) For nogle medarbejdere var det også meget personligt at skulle fortælle om, hvordan man har interageret med sine kollegaer. Men nu er det gået op for folk, at det er en investering i deres eget arbejdsmiljø. Det tager de ret godt imod" udtaler Simon.

Over årene er alle blevet bedre til at bruge værktøjet til at bedømme arbejdsdage, dele kommentarer og sparring. På den måde opfatter Simon mere og mere Min Arbejdsdag som et talerør for den enkelte medarbejder, som kan vælge at kommunikere: "Jeg syntes lige præcis at det her er hårdt for tiden". På den måde kan ledelsen hurtigere lave opfølgning med Min Arbejdsdag, også fordi man kan vælge, hvordan man vil tage fat på det.

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, og at der er tillid på arbejdspladsen.

Peters direkte referencer centerlederne bedømmer også deres arbejdsdage, ligesom teamlederne og medarbejderne gør det, hvilket er med til at styrke tillid på arbejdspladsen gennem hele organisationen:

”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.”



Peter Anders Larsen, Handicapchef,
Vejle Kommune

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.”

TR 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-rettigheder i Min Arbejdsdag.

"Når der kommer en bedømmelse omkring nogle dagligdags ting, så kan det være helt helt små ting, som er irriterende i hverdagen. De helt små ting kan man rent faktisk beslutte at gøre noget ved meget hurtigt. Det kan være noget, som vi måske bare ikke har tænkt over. Og dem som har vidst det, har måske ikke vidst, hvad de skulle gøre ved det."



Thomas Hoffman, Handicaphjælper og TR, Læsø Kommune

Bedre forebyggelse via nem registrering af hændelser & ulykker

Som medarbejder på et botilbud kan hverdagens arbejde med borgerne give både fysiske og psykiske skrammer.

Det er derfor vigtigt at kunne holde hånden under personalet og arbejde systematisk med at skabe en mere sikker arbejdsplads. Hændelseslog er

et simpelt værktøj, der gør det nemt for medarbejdere at registrere deres utilsigtede hændelser. "Hændelseslog" styrker læringsperspektivet og forebyggelsen. Derfor er leder aldrig på bagkant ved tilsynsbesøg og har altid fingeren på pulsen med ens medarbejdere.



1. Hændelseskategori



2. Påvirkningsgrad



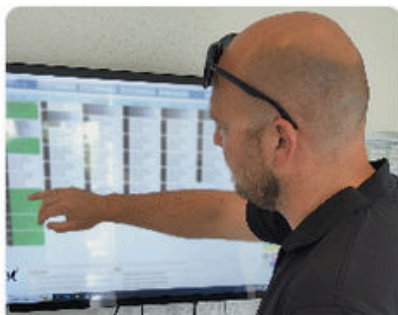
3. Kommentar



Sparede 50% på vikarbudgettet med nyt værktøj

FlowEffect er et nyt pædagogisk opgavestyringsværktøj, hvor pædagogerne selv prioriterer opgaverne i hverdagen. FlowEffect sikrer, at man som medarbejder altid har det fulde overblik over dagens opgaver på arbejdspladsen og derved nemmere kan hjælpe, når en af kollegerne er presset. Leder Kasper Iversen siger:

“På Feddet har vi på et år halveret vores normale 500.000 kroners vikarforbrug. Før i tiden kaldte vi en vikar, når der var en sygemleding. Med Nu kan vi se på, hvor mange opgaver der er og om vi skal dække dem internt”,



1. Planlæg selv

Medarbejder møder ind på vagten og trykker sig ind på de borgere, man er kontaktperson på. Det er tydeligt, hvad man skal lave på dagens vagt. Medarbejder har mulighed for selv at planlægge egne opgaver for ugen.



2. Fælles overblik

Dagens opgaver gennemgås i fællesskab. Er der ekstraopgaver, der skal fordeles? Eller har en kollega brug for aflastning? Ved den store touchskærm er det nemt at flytte rundt på opgaverne.



3. Hjælp kollegaerne

Efterhånden som opgaver løses, markeres de som grønne. Det er let at se, om en kollega har for mange gule uløste opgaver og kan have brug for hjælp.

[Læs mere om FlowEffect her:](#)



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

TeamEffect, Nord 27-28

Book en demo her:



tlf: 25 46 38 36

Mail: pc@teameffect.io

