
På vej mod Den Bedste Arbejdsplads

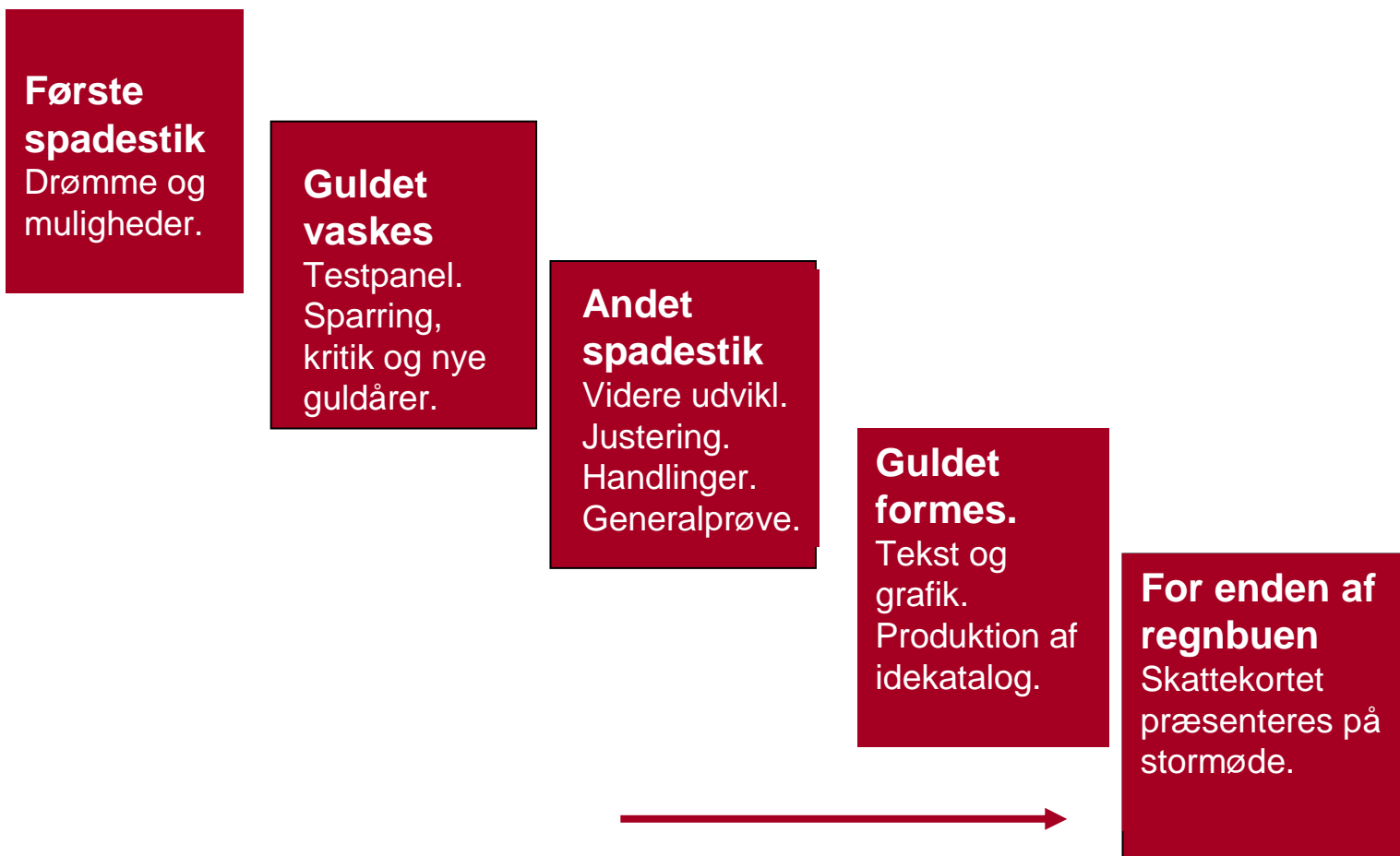
TænkeTankens resultat – januar 2008



Et kort tilbageblik – hvad er der sket?



Skattejagten – for enden af regnbuen



19 deltageres motivation

- Ønsker indflydelse på arbejdsmiljø.
- Fordi jeg har en god ide.
- Teori og praksis følge sikke ad – give erfaringer fra praksis.
- Ressourcer er i bund – der må gøres noget.
- Påvirke image – vi bliver ikke værdsat – lavstatus arbejde.
- Vil gerne gøre det rart at stå op om morgenen og drage på arbejde.
- Ønsker stoltheden tilbage.
- Nysgerrighed.
- Ønsker at give input til det politiske niveau.
- Udveksle ideer og erfaringer.
- Glade for vores arbejde – vil gerne gøre noget for, at det bliver endnu bedre.

Hvad er en god arbejdsplads?

- Balance mellem opgaver og ressourcer
- Gode kollegaer, respekt for hinanden, takt og tone
- Indflydelse på opgaver og planlægning
- God ledelse
- God kommunikation
- Personalepleje
- Mulighed for faglig og personlig udvikling
- Mulighed for at få pauser

Hvad er sundhed?

- Psykisk balance og mental udvikling
- Tage ansvar for eget liv og ”lytte til kroppen”
- Spise sundt, bevæge sig og få sin søvn
- At være rask

På arbejdspladsen

- Gode fysiske og psykiske rammer
- Samhørighed, tryghed
- Anerkendelse, at blive hørt
- Flexibilitet, medbestemmelse
- God kommunikation
- Faglig udvikling

Skattekortet – 10 veje fører til



10 veje, der fører til guldet

1. Effektiv, intern vikarløsning
2. Sammenhold gennem fælles oplevelser
3. Viden & Træning - hjælpemidler og forflytning
4. Øget personalepleje – lavere sygefravær
5. God dialog med medier og samfund
6. God integration med høj trivsel
7. Fokus på engagement og arbejdsglæde
8. Fokus på god intern dialog
9. Bedre løn og personalegoder
10. Fleksibel planlægning

1: Effektiv, intern vikarløsning



1. Effektiv, intern vikarløsning

Ide:

- En effektiv og velfungerende, intern vikarløsning.

1. Effektiv, intern vikarløsning

Sådan bliver idéen til virkelighed:

- Der nedsættes en arbejdsgruppe, som barsler med et samlet løsningsforslag.
- Der fastansættes en leder med ansvar for den interne vikarløsning. Fokus på arbejdsglæde og motivation.
- Der fastansættes medarbejdere til den interne vikarløsning.
- Det overvejes også, om man med fordel kan ansætte ”faste vikarer” lokalt i hver gruppe?

Aktion:

- Politikere og vores ledere.

1. Effektiv, intern vikarløsning

Resultater & fordele:

- Større tryghed for borgerne.
- Tilfredse medarbejdere. Vikarerne kender - som en fast del af "huset" - både rutiner og borgere.
- Ressourcer frigøres for ledere og medarbejdere.

1. Effektiv, intern vikarløsning

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- Borgerne oplever større tryghed.
- Vi har tilfredse medarbejdere og en velfungerende, intern vikarløsning, hvor ”alle kender alle.”
- Forbruget af eksterne vikarer er faldet.
- Ledere og medarbejdere har fået frigjort ressourcer.

2: Sammenhold gennem fælles oplevelser



2: Sammenhold gennem fælles oplevelser

Ide:

- Sammenhold gennem fælles oplevelser.

2: Sammenhold gennem fælles oplevelser

Sådan bliver idéen til virkelighed:

- Der holdes fælles temadage, fx med fokus på arbejdsmiljø, kommunikation og konfliktløsning.
- MUS, herunder dialog om gruppestemning og samarbejde. Alle er åbne.
- Der tilbydes psykologhjælp ved kriser og død.
- Alle skal møde på arbejde og være positive, give plads til hinanden og vise gensidig respekt.
- Der afsættes tid til overlap ved vagtskifte, fx 2 gange om måneden.
- Andre forslag: Personaleforening. Årlige fester på tværs. Sociale arrangementer (bowling, teater, koncerter, temaaftener, frokoster m.v.)
Personalepleje (massage m.v.)

Aktion:

- Kommunen skal afsætte penge. Ekstern konsulent.

2: Sammenhold gennem fælles oplevelser

Resultater og fordele:

- Fælles værdier gennem fælles arrangementer – på tværs af den nye storkommune.
- Øget samarbejde på tværs af faggrupper og gamle kommunegrænser.
- Såvel ledere som medarbejdere oplever trivsel på arbejdspladsen.
- Mere overskud og lyst til at hjælpe hinanden.
- Forskellighed accepteres, fordi vi bruger tid sammen – socialt og fagligt.
- Færre sygedage, fastholdelse af personale, der vil yde en ekstra indsats.

2: Sammenhold gennem fælles oplevelser

Succeskriterier – vi hejser flaget:

- Når en AMI undersøgelse viser, at psykisk arbejdsmiljø er forbedret.
- Når der fast afholdes tværfaglige møder.
- Når der fast afholdes tværfaglige fester, og antallet af deltagere er højt.
- Når der er etableret en personaleforening.

- Når målinger viser:
 - At sygefraværet er faldet.
 - At vikarforbruget er faldet.

3: Viden & Træning

- hjælpemidler & forflytning



3: Viden & Træning - *hjælpemidler & forflytning*

Ide:

- Tryghed gennem viden, træning og fælles holdninger.

3: Viden & Træning - hjælpemidler & forflytning

Sådan bliver idéen til virkelighed:

- Dag til dag-levering af hjælpemidler.
- Forebyggelse af nedslidning og skader:
 - Alle medarbejdere uddannes grundigt i 1-2 dage af veluddannede forflytningseksperter, der brænder for arbejdet. Også afløsere, elever og nye kollegaer uddannes.
 - Billeder/brugsanvisninger på lifte og lign. Videooptagelser af forflytninger, som vises på terminalen.
 - Alle arbejder ens ud fra forflytnings-skema med billeder.
- Ergoterapeuter tilknyttes faste områder:
 - Besøg i borgernes hjem. Indstilling af hjælpemidler.
 - Instruktører besøger hjem med særlige udfordringer og hjælper med at løse problemer.

Aktion:

- Medarbejdere, instruktører/ergoterapeuter.
- APV-leder involveres ved større problemer.

3: Viden & Træning - *hjælpemidler & forflytning*

Resultater & fordele:

- Borgerne får de hjælpemidler, de har behov for – hurtigt.
- Fælles og positive holdninger til forflytning.
- Ingen tvivl om arbejdsgange.
- Færre kollegaer med arbejdsskader og derfor flere ressourcer.

3: Viden & Træning - *hjælpemidler & forflytning*

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- Hjælpemidler kan leveres fra dag til dag.
- Alle er uddannet i forflytning.
- Alle nye kollegaer introduceres til forflytning i introperiode.
- Billeder, der viser forflytningsteknik, er på plads.
- Målinger viser:
 - At antallet af arbejdsskader pga. forflytninger er faldet.

4: Øget personalepleje – lavere sygefravær



4: Øget personalepleje – lavere sygefravær

Ide:

- Personalepleje får sygefraværet til at falde.

4: Øget personalepleje – lavere sygefravær

Sådan bliver idéen til virkelighed:

- Mindre arbejdsgrupper, så man kan hjælpe hinanden.
- Temadage, kursusophold og samvær på tværs af faggrupper – medindflydelse på indhold.
- Mere indsigt i økonomien.
- Personalepleje, som på private arbejdspladser, fx:
 - Fordelskort, fitnesskort, hospitalsforsikring og kiropraktorordning.
 - Trendy tøj og farverige cykler.
- Ledelse og visitation på besøg i ”det virkelige liv”.

Aktion:

- Daglig leder, kollegaer, Visitationen.
- Udvalget for Social og Omsorg samt Sundhedsudvalget.
- Involvering af Type2dialog.

4: Øget personalepleje – lavere sygefravær

Resultater og fordele:

- Mindre sygefravær og dermed flere ressourcer på arbejdspladsen til at løse opgaverne.
- Mere overskud i de små arbejdsgrupper til at hjælpe hinanden.
- Glade medarbejdere, som forbliver i Slagelse Kommune.

4: Øget personalepleje – lavere sygefravær

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- Målinger viser:
 - At medarbejderne bliver længere i Slagelse Kommune.
 - At sygefraværet falder.
 - At vikarforbruget falder.

5: God dialog med medier og samfund



5: God dialog med medier og samfund

Ide:

- Alle spreder gode og positive budskaber.

5: God dialog med medier og samfund

Sådan bliver idéen til virkelighed:

- Der ansættes en lokal PR-konsulent.
- Positiv medieomtale i fx lokalaviser, personaleblad m.v.
- Rubrik i avisen: Nyt fra hjemmeplejen. Pårørende skriver positive læserbreve.
- God intern kommunikation.
- Holdningsændring hos medarbejderne – positive medarbejdere giver positiv omtale.
- Der skabes en god arbejdsplads med bl.a. personalepleje.
- Der tilføres flere ressourcer.

Aktion:

- Politikere, ledelse, personale, brugere, pårørende, medierne.

5: God dialog med medier og samfund

Resultater og fordele:

- Positiv omtale.
- Glade og stolte medarbejdere.
- Stor tilstrømning af personale – flere hænder.
- Danmarks Bedste Arbejdsplads.

5: God dialog med medier og samfund

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- Der er ansat en PR-konsulent.
- Politikere udtaler sig positivt om os.
- Pressen skriver positivt om os.
- Vi har et positivt image i samfundet.

6: God integration med høj trivsel



6: God integration med høj trivsel

Ide:

- God integration af nye kolleger - med høj trivsel.

6: God integration med høj trivsel

Sådan bliver idéen til virkelighed:

- Med en veltilrettelagt opstartsperiode.
- - 14 dages program – kører med en fast kollega.
- Ved at præsentere nye kollegaer for borgerne.
- Mentorordning – ansættelse af fx en "velkomst-værtinde."
 - 1½ time den første morgen til velkomst og introduktion.
 - Opfølgende samtale hver 2. uge i 3 måneder.
 - Introduktion til "spilleregler" i gruppen.
 - Fælles gruppeaktiviteter fx velkomst, dialogspil, frokost, temadag.
- Ved at være solidariske.

Aktion:

- Gruppen, medarbejdere, ledere.

6: God integration med høj trivsel

Resultater og fordele:

- Rekruttering og fastholdelse af nye ledere og medarbejdere.
- Nye kollegaer bliver hurtigt en del af fællesskabet.
- Nye kollegaer oplever omsorg og føler sig trygge.
- Ressourcestærke og positive grupper.
- Engagerede og glade medarbejdere.
- Åbenhed over for andre kulturer og værdier.
- En rummelig arbejdsplads.

6: God integration med høj trivsel

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- Målinger viser:
 - At **X** % nye medarbejdere bliver på vores arbejdsplads.
 - At tilfredsheden blandt medarbejderne er øget.
 - At der er færre klager fra borgerne.

7: Fokus på engagement og arbejdsglæde



7: Fokus på engagement og arbejdsglæde

Ide:

- Fokus på engagement og arbejdsglæde.

7: Fokus på engagement og arbejdsglæde

Sådan bliver idéen til virkelighed:

- Med fælles mål og værdier – som er ”levende for alle”.
- Gennem synlig ledelse – lederen som rollemodel.
 - Skal vise vejen mod kommunikation og arbejdsmoral.
- Med god kommunikation – også vagter imellem.
- Med mere fleksibilitet til at servicere borgeren. Fjerne vejtid.
- Med mere uddannet personale.
- Feed back og anerkendelse i dagligdagen af ledere og kollegaer – også i de ”små” situationer.
- Personalepleje i arbejdstiden.

Aktion:

- Alle medarbejdere, visitatorer samt tværfagligt.
- Udvalget for Social og Omsorg.

7: Fokus på engagement og arbejdsglæde

Resultater og fordele:

- Optimal pleje - man lever længere i Slagelse Kommune.
- Danmarks mest Dynamiske Arbejdsplads.
- Harmoni, mere overskud og mindre stress.
- Større arbejdsglæde, engagement og motivation.
- Kollegaer i Social & Omsorg fastholdes i job.

7: Fokus på engagement og arbejdsglæde

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- Flere ledere og medarbejdere bliver i Ældre & Omsorg.
- Målinger viser, at sygefraværet falder.
- Leder/sygeplejerske deltager fast i morgenmødet.
- Når vejtiden er reel, og vi når opgaverne alligevel.

8: Fokus på god intern dialog



8: Fokus på god intern dialog

Ide:

- Fælles vision og mål. Mere intern kommunikation.

8: Fokus på god intern dialog

Sådan bliver ideen til virkelighed:

- Kommunikationskursus og øvelser for alle. Vision, mål og værdier introduceres.
- Terminaler anvendes til intern kommunikation.
- Computeradgang til alle.
- Grafisk indbydende info-opslag med farver og billeder. Skabe læselyst.
- Personalemøde, hvor kommunikation er et fast punkt på dagsordenen. (Hvorfor? Hvordan? Hvad? Hvornår? Hvem?)
- Overlap imellem vagter – mundtlig kommunikation med øjenkontakt, som ikke afbrydes af telefoner og klokker.
- Der afsættes tid til videndeling mellem kollegaer – også tværfagligt.

Aktion:

- Ledelsen - skal afsætte tid.
- Alle involveres og tager ansvar.

8: Fokus på god intern dialog

Resultater og fordele:

- Med fælles vision og mål kan alle se, hvad vi skal arbejde hen i mod. Fælles retning.
- Viden medfører tryghed, engagement og arbejdsglæde i dagligdagen – for den enkelte medarbejder.
- Alle tager et medansvar.

8: Fokus på god intern dialog

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- Alle kender vision og mål – også i søvne.
- Målinger viser færre fejltagelser i kommunikation vedr. borgerne.
- Når lederen sikrer sig, at alle har fået samme information.
- Kommunikation er et fast punkt på dagsordenen.

9: Bedre løn og personalegoder



9: Bedre løn og personalegoder

Ide:

- Attraktiv arbejdsplads via bedre løn og flere personalegoder.

9: Bedre løn og personalegoder

Sådan bliver ideen til virkelighed:

- Mere i løn, fx fastholdelsesløn efter 1 år.
- Personalegoder i arbejdstiden fx fysioterapi, ergoterapi, massør, fitness center.
- Medbestemmelse af arbejdsgange, så man kan anvende fx fysioterapeut.
- Information om uddannelsen som SSH og SSA – de gode historier.
- Økonomiske midler
 - Reducer sygefravær, og hent pengene der.
 - Ansøg om puljemidler fx ved Socialministeriet.

Aktion:

- FOA.
- Christiansborg.
- Lokal politikere i Slagelse Kommune.
- MED-udvalget og medarbejdere.

9: Bedre løn og personalegoder

Resultater og fordele:

- Engagerede medarbejdere med lyst og energi til deres arbejde.
- Fleksible medarbejdere, som gør en ekstra indsats.
- Flere vil søge ansættelse i Slagelse Kommune.
- Fastholde medarbejdere på arbejdspladsen.
- Flere ressourcer – både penge og medarbejdere.

9: Bedre løn og personalegoder

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- En måling viser:
 - At medarbejdertilfredsheden er øget.
 - At sygefraværet er faldet, og at personalet bliver.
- Der er afsat midler til:
 - lønløft.
 - personalegoder som fx fysioterapi og massage.
- Vi oplever positiv omtale internt og eksternt.
- Lederen har været her i fem år.

10: Fleksibel planlægning



10: Fleksibel planlægning

Ide:

- "Luft" i skemaerne og fleksibel planlægning.

10: Fleksibel planlægning

Sådan bliver ideen til virkelighed:

- Realistisk visitation i samråd med daglig hjælper.
- Visitationstiden står på køresedlen – men uden klokkeslæt.
- Medarbejdere og teams tilrettelægger selv arbejdet ud fra de borgere, som de skal besøge.
- Planlægge "luft" og tid i køreplanen til "akutopgaver".
- Ledere skal blive bedre til at præsentere nye arbejdsredskaber og –metoder, positivt og i god tid.
- Flere medarbejdere.

Aktion:

- Visitatorer, ledere, planlæggere, medarbejdere.

10: Fleksibel planlægning

Resultater og fordele:

- Tilfredse borgere og større arbejdsglæde.
- Mindre pres og sygdom = flere penge i kassen.
- Tid til transport.
- Medarbejderne er 100 % hos borgerne – og hos kollegaerne.
- Mere overskud til personlig og faglig udvikling.
- Tid til at bruge sin uddannelse frem for at bruge sin tid på et elektronisk værktøj.
- Mindre pres på planlæggerne.

10: Fleksibel planlægning

Succeskriterier – vi hejser flaget når:

- En måling viser:
 - At trivsel er øget i Ældre & Omsorg.
 - At stressniveauet er faldet.
 - At sygefraværet er faldet.
 - At der er færre klager fra borgerne.
- Opgaverne nås, selvom klokkeslættene er fjernet fra listen.
- Der opleves færre konflikter på arbejdspladsen.