



# Arbejdsfastholdelse

## og rummelighed

- en projektavis om, hvordan arbejdspladserne griber projektet an

### Overordnet projektleder

Nana Emilie Scheibel  
ns@bst.kk.dk  
33 66 57 61

### Projektkoordinatorer

Richard Andersen  
Sundhedsforvaltningen  
ran.suf@ipost.kk.dk

Charlotte Lund Wissing  
Familie- og Arbejds-  
markedsforvaltningen  
charlottelund.wissing@faf.kk.dk

### Følgegruppen

Alle lokale projektledere  
Projektkoordinatorerne

Maureen McCarthy  
Hjemmeplejen Vesterbro

Maibritt Nielson  
Lokalcenter Sundby Syd

### Styregruppen

Richard Andersen  
Sundhedsforvaltningen  
ran.suf@ipost.kk.dk

Henrik Dencker  
henrik.dencker@faf.kk.dk

Allan Hauge Nielsen  
KTO  
ahn@kto.dk

Meiken Søndergaard  
Kommunalforeningen  
ms@kkf.dk

Jan Tønners  
Økonomiforvaltningen  
jt.pers@of.kk.dk

Marianne Thomsen  
Økonomiforvaltningen  
Mt.pers@of.kk.dk

### Hjemmeplejen som en attraktiv arbejdsplads

I Projekt Arbejdsfastholdelse og Rummelighed gør 7 arbejdspladser hjemmeplejen til en mere attraktiv arbejdsplads. Københavns Kommune har iværksat et 2-årigt projekt, som skal udvikle og afprøve redskaber, der styrker arbejdspladsernes evne til at fastholde og rumme deres medarbejdere.

### Fokus på arbejdsmiljø, trivsel og kompetencer

I projektet styrker arbejdspladserne områder indenfor arbejdsmiljø, trivsel og kompetencer. Arbejdspladsernes egne medarbejdere har stor indflydelse på, hvordan de arbejder med projektet. Blandt andet har arbejdspladserne inviteret medarbejderne med på konferencer for at få fælles dialog om arbejdsfastholdelse og der er på alle arbejdspladser valgt egne projektgrupper og lokale projektledere.

### Projektets arbejdspladser

Hjemmeplejen Sundparken

Hjemmeplejen Indre Østerbro

Hjemmeplejen Brønshøj-Husum-Bellahøj

Hjemmeplejen Kongens Enghave

Handicapcenter Lærkevej

Handicapcenter Øst

Lokalcenter Ryvang

Projektet er støttet økonomisk af **Københavns Kommunes Koordinationsudvalg**

Læs mere om projektet på [www.bst.kk.dk](http://www.bst.kk.dk)

# Teamarbejde løfter kvaliteten

## Vi arbejder tættere sammen for at løfte kvaliteten i arbejdet

Den attraktive arbejdsplads præges af overskuelighed, omsorg og overskud. Både medarbejdere og borgere får gevinst, når arbejdet organiseres bedre. Der bliver mere mening i det vi laver.

## Ansvar, engagement og åbenhed

Arbejdsfastholdelse kræver både noget af arbejdspladsen og af den enkelte medarbejder.

I projektet arbejder vi sammen i mindre teams, der kan gøre det lettere at overskue de fælles opgaver og fordele ansvaret imellem os. Fagligt fællesskab og kreativ problemløsning bliver en større del af vores kultur.

## Fagligt selvværd

Vi tror på at mindre teams og den støtte, medarbejderne kan hente deri øger det faglige selvværd. Medarbejderne engagerer sig mere i arbejdet og er mere åbne for at hjælpe kollegerne.

## Brev til en tidligere kollega

*Kære Bente,  
I tiden siden din afsked er der sket en hel masse. Projekt Arbejdsfastholdelse er nu godt i gang. De små grupper har skabt en god balance mellem ansvar, kompetence og engagement.*

*Vi er især blevet gode til at tage ansvar og vi synes, at vi går borgerne mere professionelt i møde.*

*Kærlig hilsen  
alle dine gamle kolleger*

En opgave fra vores fælles konference

## Indsatser

- Teamorganisering
- Teamtræning om arbejdstilrettelæggelse, ansvar og kommunikation
- Ledelsessupervision

## Lokal projektledere Handicapcenter Øst

Joan Melby Thomsen  
JoanMelby.Thomsen@faf.kk.dk  
33 17 83 59

Kim Stenderup  
Kim.Stendeurp@faf.kk.dk  
33 17 69 52



## HANDICAPCENTER ØST

Handicapcenter Øst betjener fysisk handicappede under 67 år. I projektet deltager alle vores udegående medarbejdere – dvs sosuhjælpere, hjemmehjælpere, sygeplejersker og sosuassistenter. Alt sammen medarbejdere, der arbejder i borgerens eget hjem med praktisk bistand og personlig pleje. Vi er i alt 50 medarbejdere i hjemmeplejen, fordelt på to adresser





## Der går ikke røg uden en brand

Vi har netop lavet en stor trivselsundersøgelse, der bekræfter at hjemmeplejen på Handicapcenter Lærkevej er en god og ressourcestærk arbejdsplads. Vi kæmper dog alligevel med for højt sygefravær og en arbejdsglæde, der kan forbedres. Bedre trivsel og højere arbejdsglæde er en forudsætning for at nedsætte sygefraværet og fastholde vore kolleger.

## Tid, information og kompetenceudvikling giver trivsel

Medarbejderne har givet udtryk for at 3 områder kan styrke deres trivsel og arbejdsglæde i hjemmeplejen:

- Tid nok – til borgeren og kollegerne
- Information mellem dag- og aftenplejen

- Kompetenceudvikling

Det er derfor blevet pejlemærker for vores projekt.

## Medarbejderne styrer for vildt

Vores indsats skal kunne mærkes i medarbejdernes hverdag, og derfor er "indsatslederne" valgt blandt "indianerne" i hjemmeplejens 4 lokale enheder.

*"Projektet er et fælles barn, der gerne må være skægt og have et vist indbygget showelement"*

Udtalelse på arbejdsseminar for indsatsledere

## Sikkerheds- og samarbejdsudvalget er tæt på projektet

Vi startede projektet op som en temadag om trivsel og fravær for ASU. I projektets egen styregruppe sidder både vores sikkerheds- og vores tillidsrepræsentant. Styregruppen har i fællesskab med sikkerheds- og samarbejdsudvalget valgt vore indsatsområder.

## HANDICAPCENTER LÆRKEVEJ

Handicapcenter Lærkevej betjener psykisk og fysisk handicappede under 67 år. Hjemmeplejeopgaverne er sygepleje, personlig pleje, rengøring, indkøb, tøjvask. Der er i alt 80 medarbejdere, der arbejder i borgernes egne hjem. Vi er fordelt på 3 adresser i dagvagten og har også en aftenvagt.

## Indsatser

- Temadag for ASU: Hvilke trivselsfaktorer har betydning for fraværet
- Interviewcyklus: Hvad er vigtigt for arbejdsglæden?
- Relevansundersøgelse
- Trivselsundersøgelse
- Inspirationskonference med resultater af trivselsundersøgelse og debat om indsatsområder
- Kompetenceudvikling, Tid Nok, Information mellem dag- og aftenplejen

## Indsatsledere Handicapcenter Lærkevej

Gunnar Jensen  
Carola Hansen  
Charlotte Mikkelsen  
Birgit Mutambi  
Rikke Stormfeldt

# Kgs. Enghave Hjemmepleje:

## Målrettet indsats giver kvalitet

### Kompetencer er det vi kan og det vi gør

Den attraktive arbejdsplads bruger sine medarbejders kompetencer godt. Medarbejdere, der bruger det, de kan og står for trives bedre på arbejde. Derfor vil kompetenceudvikling være et redskab til at holde på medarbejderne i hjemmeplejen.

### Vi kan mere end vi tror

I Projekt K.U.P. lægger vi særligt vægt på medarbejdernes skjulte kompetencer. Vi skaber dialog om, hvad vores faggrupper kan og gør og vi vil give medarbejderne bedre mulighed for at arbejde sammen på tværs.

### Vi deles om arbejdet og får nye udfordringer

Vores erfarne hjemmehjælpere og sosu-hjælpere kan løse nogle af de opgaver, som ellers har ligget hos sygeplejerskerne. Det giver os alle nye udfordringer: Hjemmehjælperne lærer og sygeplejerskerne lærer at lære fra sig.

### Kompetenceudvikling giver også mere tilfredse borgere

Jo dygtigere vi bliver des større kvalitet bliver der i den pleje og omsorg, vi tilbyder vore borgere. Vi har spurgt borgerne om deres tilfredshed med hjemmeplejen. Borgernes ønsker er med til at udvikle vores arbejdsplads og højne kvaliteten. Vores plejeplaner giver større helhed og en mere målrettet indsats.

### Projektarbejde udvikler også

*"Igennem deltagelse i projektarbejdet oplever jeg at blive respekteret og få brugt det jeg kan og står for"*

SOSU-hjælper i projektgruppen



### KGS. ENGHAVE HJEMMEPLEJE

Kgs. Enghave hjemmepleje henvender sig primært til borgere over 67 år som har fysisk eller psykisk nedsat funktionsniveau. Vi løser plejeopgaver samt praktiske opgaver såsom rengøring og indkøb.

Vi er i alt 170 medarbejdere i to fysiske enheder, som er opdelt i ti plejegrupper og to aftenplejegrupper.



### Indsatser

- Interviews med fastholdte medarbejdere
- Temadag om kompetencer
- Inspirationskonference med Dialogteater
- Brugerundersøgelse
- Afganginterviews
- MUS-samtaler
- Plejekonferencer
- Opgaveglidning
- Organisationsmapper
- Kompetenceprofiler

Lokal projektleder  
Hjemmeplejen Kgs. Enghave  
LiseLotte Skibsted  
lskibsted.suf@ipost.kk.dk  
22 45 98 99



# Hjemmeplejen Sundparken:



## Godt er godt, men

# bedst er bedre

Vi vil gerne gøre Sundparken til kommunens bedste hjemmepleje. En attraktiv arbejdsplads, der er med til at fastholde, udvikle og tiltrække kvalificerede medarbejdere.

### Forskellighed er en styrke

Vores projekt tager udgangspunkt i at medarbejdere er forskellige. Vi har forskellige holdninger og meninger – og det skal vi bruge som en styrke.

### Vi lærer i arbejdet

Vores trivselsundersøgelse pegede på, at vi skal give medarbejderne bedre muligheder for at udvikle sig i arbejdet. Derfor arbejder vi i projektet med at synliggøre og udnytte de muligheder, der er for at lære og dele viden.

### Sundparken er en god arbejdsplads

*"Personalet udfører et arbejde, som de er fagligt stolte af. Arbejdet opleves meningsfuldt, og der er et godt samarbejde mellem kollegerne i gruppen. Arbejdet er selvstændigt, og personalet oplever, at de har indflydelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde"*

Konklusion på arbejdspladsens styrker i trivselsundersøgelsen

### Den Sociale Grundlov

Vores trivselsundersøgelse viste også, at vi kan styrke medarbejdernes tilknytning til hele huset. Derfor har vi lavet en Social Grundlov, der forbedrer vores relationer til hinanden på tværs af grupperne.

### HJEMMEPLEJEN SUNDPARKEN

Hjemmeplejen Sundparken betjener borgere over 67 år. Vi løser plejeopgaver og praktiske opgaver såsom rengøring, indkøb, tøjvask. Vi er i alt 120 medarbejdere opdelt på 3 plejegrupper, døgntjenesten og den administrative gruppe.

### Indsatser

- Trivselsundersøgelse for alle medarbejdere
- Inspirationskonference med cafedebat
- Teamtræning
- Temadag om udvikling og læring
- Kollegial supervision
- En Social Grundlov

Lokal projektleder  
Hjemmeplejen  
Sundparken

Margit Boisen  
Miboisen.suf@ipost.kk.dk  
33 17 24 81



# Hjemmeplejen Brønshøj-Husum-Bellahøj

## Vi kan enkeltvis og i

# fællesskab

### Fælles værdier og faglig udvikling

På den attraktive arbejdsplads er værdierne synlige i hverdagen. Der skal være handling bag ordene. Derfor har alle medarbejdere været med til at lave vores fælles værdigrundlag.

### Kompetenceudvikling er et fælles ansvar

Vi vil gerne være en arbejdsplads, hvor vi

udvikler os enkeltvis og i fællesskab. Derfor har vi brug for et overblik. Det vil gøre vores kompetenceudvikling mere målrettet og vi vil blive bedre til at dele vores viden.

### Det handler også om borgerne

Strategisk kompetenceudvikling gør det lettere for os som hjemmepleje at komme borgernes krav og ønsker til os i møde nu og i fremtiden.

### Indsatser

- Fælles værdigrundlag
- MUS
- GRUS
- Kompetenceprofiler
- Vidensdatabase med kompetenceprofiler

### Lokal projektleder Hjemmeplejen Brønshøj-Husum-Bellahøj

Merete Nielsen  
Merete\_nielsen.suf@ipost.kk.dk  
35 30 46 91

Hørt på vores fælles konference om værdier:

"Vi hører på hinanden, hjælper og støtter hinanden"

"Vi tager hinanden alvorligt"

"Vi har forståelse for at tingene kan gøres forskelligt"

"Vi er selv med til at planlægge vores arbejdsdag og vi udmelder, hvis tiden til ydelserne ikke passer"



### BRØNSHØJ - HUSUM - BELLAHØJ HJEMMEPLEJE

Brønshøj - Husum - Bellahøj Hjemmepleje betjener borgere, som er over 67 år. Hovedopgaverne består af praktisk bistand og personlig pleje. På arbejdspladsen er der ca 140 medarbejder fordelt på to fysiske enheder med i alt ti plejegrupper.

# Voksenteam på Lokalcenter Ryvang

## Vi har et fælles ansvar



### Arbejdsplads uden svingdøre

Det har i nogle år været svært at holde på medarbejderne i vores team. Det er rigtig slidsomt for alle, når medarbejderne forlader arbejdspladsen. Med Projekt Arbejdsfastholdelse støtter vi det, der skal til for at svingdørene lukkes i.

### Vi er en del af en gruppe

For at blive en velfungerende gruppe skal vi håndtere det fælles ansvar og synliggøre de fælles aftaler og de procedurer, vi følger.

Vi skal også styrke de bånd, der gør os til en gruppe. Blandt andet ved at arbejde med kommunikation og konfliktløsning.

### Større tilfredshed ved arbejdet

Vores arbejde kan være et slid og kræver de lange seje træk for at få resultater. Vi arbejder for det meste alene ude hos borgerne. Derfor skal vi kunne hente troen på at det nytter hos hinanden.

### Nu siger ingen op

Siden vi er startet på projektet har ingen sagt op

### VOKSENTEAM RYVANG

Voksenteam Ryvang betjener borgere med særlige behov, fx psykisk syge og misbrugere.

I projektet deltager vores hjemmeplejegruppe – i alt 10 medarbejdere.

Vores hovedopgave er meget bred. Vi laver primært praktisk bistand og personlig pleje, men også psykisk omsorg.

Vi samarbejder med teamets sagsbehandlere og hjemmevejledere.

### Indsatser

- Gruppeinterviews: "Ting, der fylder" i arbejdet
- Teamtræning: Ansvar, konfliktløsning, kommunikation
- Fælles værktøjer: Leksikon, kommunikationsveje
- Ledelsessupervision

### Lokal projektledere, Voksenteam Ryvang

Eva Lausted  
Eva.lausted@faf.kk.dk  
33 17 53 84

Sandra Kongsgaard  
Sandra.kongsgaard@faf.kk.dk  
33 17 53 84





## Bedre muligheder for udvikling og indflydelse

### Der skal være sandhed og reel snak bag det man vil have ændret

Vi ønsker en større trivsel på arbejdspladsen ved at sikre den enkelte medarbejder størst mulig indflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde samt mulighed for faglig udvikling.

Det gør vi ved at fokusere på to områder: Den ældre medarbejder og Træning af nøglepersoner.

### Den ældre medarbejder

Vores ældre medarbejdere har brug for mere indflydelse på, hvordan arbejdet skal tilrettelægges og udføres. Derfor får alle medarbejdere over 50 år tilbudt en personlig sundhedsprofil. Sundhedsprofilerne bruges som afsæt til at lave en seniorpolitik for organisationen. De kan også inddrages i medarbejderudviklingssamtalerne.

### Træning af nøglepersoner

Vi har mange medarbejdere i vores hjemmepleje, som besidder en særlig indsigt indenfor bestemte områder. De er nøglepersoner. Vi udarbejder individuelle kompetenceprofiler for nøglepersonerne for at kunne give bedre muligheder for faglig udvikling. Ikke kun for nøglepersonerne selv. Også for de kolleger, de er til for.

### "Hvad der er godt ved projektet?"

*"Det at få en ny indfaldsvinkel, der på en måde rummer løsningen på hidtil uoverkommelige problemer... Det er spændende at se hvordan idéer omsættes... At se at selv store grupper kan samarbejde, bare vi lytter til hinanden".*

Citat af medarbejder og projektgruppedeltager



### HJEMMEPLEJEN INDRE ØSTERBRO

Vi er 128 medarbejdere fordelt på 2 adresser. Vi yder praktisk hjælp f.eks hjælp til rengøring, indkøb, tøjvask samt personlig pleje f.eks hjælp og støtte til f.eks ernæring, personlig hygiejne, af- og påklædning, toiletbesøg m.v.

Endvidere yder vi hjemmesygepleje som f.eks støtte, vejledning og rådgivning i sygdomsrelaterede problemstillinger, pleje og behandling af sår, medicindosering m.v.

### Indsatser

- Spørgeskema om psykiske og fysiske belastninger og udviklingsmuligheder i jobbet.
- Startkonference: Cafédebat om udvikling, samarbejde, indflydelse og fysiske rammer i hjemmeplejen
- Sundhedsprofiler for medarbejdere over 50
- Seniorpolitik
- Kompetenceprofiler til nøglepersoner

Lokal projektleder  
Hjemmeplejen Indre Østerbro

Signe Grauslund  
sg@jubiipost  
33 17 47 80