

**OVERORDNET PROJEKTLEDER:**

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

PROJEKTKOORDINATORER:

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

Mette Gregersen,
Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen,
mette.gtegersen@faf.kk.dk

FØLGEGRUPPEN:

Alle lokale projektledere,
Projektkoordinatorerne,
samt medarbejderrepræsentanter
Maureen McCarthy,
Hjemmeplejen Vesterbro,
Maibritt Nielson,
Lokalcenter Sundby Syd

STYREGRUPPEN:

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

Henrik Dencker,
Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen,
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

Arbejdsfastholdelse og rummelighed

- en projektavis om arbejdspladsernes projektaktiviteter

**Projekt arbejdsfastholdelse
og rummelighed - undervejs**

I mere end et år har 7 arbejdspladser i Københavns Kommune arbejdet med at udvikle og afprøve redskaber, der styrker arbejdsfastholdelse og rummelighed i hjemmeplejen. Denne projektavis præsenterer den brede palet af projektaktiviteter, der er i gang i 2003. Projektet afsluttes i sommeren 2004.

**Projektet bliver til på
den enkelte arbejdsplads**

Projektet bliver til gennem arbejdspladsernes egne projektgrupper og lokale projektlederes arbejde. Projektaktiviteterne formes efter, hvad der er meningsfuldt og brugbart på den enkelte arbejdsplads.

**Arbejdsfastholdelse og rummelighed er
grundstenene til en attraktiv arbejdsplads**

Både arbejdsfastholdelse og rummelighed handler om arbejdspladsens evne til at tiltrække og udvikle medarbejderne. Det er grundstoffet til en attraktiv arbejdsplads.

- Arbejdsfastholdelse er et udtryk for arbejdspladsens evne til at fastholde medarbejdere, som varigt eller midlertidigt befinder sig i en sårbar situation.
- Rummelighed er et udtryk for arbejdspladsens evne til at forholde sig til medarbejdernes ressourcer og drage forskel af forskellighederne, frem for at gøre dem til et problem.

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



Bedre muligheder for udvikling og indflydelse

Udvikling og indflydelse

I dette projekt fokuserer vi på to områder, som vore medarbejdere i hjemmeplejen oplever som væsentlige for deres trivsel i arbejdet: Mulighed for faglig udvikling og indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet.

Nøglepersonernes kompetenceprofil

Vores arbejdsplads har en række nøglepersoner – dvs nogle medarbejdere, som har en særlig viden på deres felt. Det kan f.eks være demensvejledere, rygressourcepersoner eller tillidsfolk.

Nøglepersonerne har hver deres vidensfelt. Det fælles for dem er, at de skal kunne støtte deres kolleger med praktiske problemer ift borgernes behov. De skal sprede viden– og gøre det muligt for medarbejderne at handle anderledes og udvikle sig fagligt.

Derfor har vi ønsket at give nøglepersonerne et bedre arbejdsredskab. Det er blevet til kompetenceprofilen.

Kompetenceprofilen bliver fulgt op af en række træningsaktiviteter for nøglepersonerne: bl.a netværksgrupper, fortløbende undervisning og mulighed for supervision.

Sundhedsprofiler og samtaler - et skridt på vejen til mere indflydelse

Vi har givet alle medarbejdere over 50 år mulighed for at få lavet en personlig sundhedsprofil.

Sundhedsprofilerne gav blandt andet et billede af, hvilke områder i arbejdet, som seniormedarbejderne ønskede at have mere indflydelse på.

Sundhedsprofilerne er tænkt som et godt udgangspunkt for seniorsamtaler. Seniorerne kan medbringe deres sundhedsprofil til medarbejderudviklingssamtale, hvor der lægges særligt vægt på seniorernes ønsker til ændringer i arbejdet. Vores seniorpolitik skal inddrage seniorernes egne ønsker til arbejdstilrettelæggelse og til nyt arbejdsindhold.

Kompetenceprofilen

Kompetenceprofilen er bygget op af 4 grundlæggende kompetencer således at man udover at have en solid faglig viden på et specielt område tillige har...

Udpluk af kompetenceprofil til nøglepersoner

Basiskompetence:

Du ved, hvordan din organisation er opbygget, målsætningerne og kulturen på stedet.

Organisatorisk kompetence:

Du har forståelse for at bruge din faglige indflydelse på enkeltpersoner og grupper, så der skabes udvikling i organisationen.

Pædagogisk kompetence:

Du har lyst til at lære nyt og lære fra dig.

Social kompetence:

Du er god til at skabe kontakt.

LOKAL PROJEKTLEDER:

Signe Grauslund
sg@jubipost.dk
33174780

Vi har et fælles ansvar

At blive en gruppe

Da vi startede i projektet var vores gruppe præget af en stor medarbejderudskiftning. Det gjorde det svært at blive en velfungerende gruppe med fælles ansvar.

Vi har haft jævnlige sessioner med en arbejdspsykolog i projektet for at styrke fundamentet for vores gruppe. Vi tog udgangspunkt i de dilemmaer, der er i vores arbejde. Blandt andet dilemmaer ift arbejdsorganisering, klientkontakt og kompetenceudvikling.

Udvikling vokser ud af tryghed ved hinanden. Og vi har fået bremsset op i udskiftningen.

Værktøjet i orden

Vores arbejde er meget forskelligt fra dag til dag. Vores borgere er ikke altid lige forudsigelige. Og nogle af dem lever i et kaos. For at vi ikke bliver påvirket af kaos skal der være klarhed og synlighed om vores arbejde i gruppen. Derfor har vi pudset værktøjerne af. Vi har bl.a. fået mere form på vores morgenmøder, hvor vi planlægger arbejdet ligesom vi har arbejdet med dokumentationsmetoderne af det arbejde, vi gør. Det gør det også lettere for os at være i dialog med de andre faggrupper på lokalcentret.

Kommunikation og konflikt

Vi er blevet mere opmærksomme på hvor vigtig vores indbyrdes kommunikation er. Særligt følgevirkningerne af uklar kommunikation mellem os som medarbejdere og mellem os og ledelsen. Vi tager assertions-træning i brug for at styrke kommunikationen fremover og for at tage flere konflikter i opløbet.

Fællesskab og forskellighed

Vi skal ikke være ens. Vi skal snarere være gode til at bruge vores forskellighed i gruppen. Her i efteråret sætter vi bl.a. gennem en rollestest spotlight på, hvordan vores gruppe drager nytte af vores indbyrdes forskellighed.

Arbejdet under forandring

Vores arbejde har forandret sig, mens vi har været i gang med projektet. Især har indførelsen af BUM-modellen ført mange ændringer med sig. Arbejdsgangene er anderledes, vores indbyrdes roller er forskellige og vi skal lave helhed i arbejdet på en anden måde end før. For os har det sat debat i gang om værdier og etik i hjemmeplejen.

LOKALE PROJEKTLEDERE:

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

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

Vi kan enkeltvis og i fællesskab



Værdierne er vores grundlag

Projekt Arbejdsfastholdelse og Rummelighed blev anledning til en fælles debat om, hvad der gør hjemmeplejen til en attraktiv arbejdsplads for os.

Vi samlede på de gode historier. De var både talrige og lærerige. Og alligevel kunne de samles til nogle få essentielle værdier, der er blevet vores pejlemærker: gode kolleger, faglighed og samarbejde. Værdierne skal være synlige i dagligdagen og i vores udviklingsaktiviteter.

MUS kan fastholde, når der er handling bag ordene

Vi har arbejdet med at gøre vores arbejdsplads parat til medarbejderudviklingssamtaler (MUS). MUS indføres her i efteråret – og vi forventer os meget af dem.

Vi vil bl.a. bruge MUS til at få et større overblik over vores fælles kompetencer og til at gøre hjemmeplejen mere rummelig overfor den enkelte medarbejders ønsker og behov.

Rummelig personalepolitik

Vi er i gang med at udvikle en personalepolitik, der giver større rummelighed overfor den livssituation, den enkelte medarbejder er i.

Det handler om at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv i livets forskellige faser. En større fleksibilitet og kreativitet fra begge sider kan formentlig føre til at vi kan tiltrække og fastholde flere medarbejdere. Nogle vil formentlig endda forlænge deres arbejdsliv.

Udpluk af værdigrundlag:

Vores værdier

Gode kolleger:

Vi viser hinanden tillid ved at være ærlige, lytte åbent til hinanden, hjælpe hinanden og holde hvad vi lover...

Faglighed:

Vi viser faglighed, når vi tager ansvar for vore egne handlinger og respekterer borgernes ønsker og behov...

Samarbejde:

Samarbejde betyder samarbejde på tværs. Det er en nødvendighed for at vi leverer et tilfredsstillende arbejde – for os selv og vore borgere...

LOKAL PROJEKTL EDER

Merete Nielsen

Merete_nielsen.suf@ipost.kk.dk

35 30 46 91



Godt er godt, men bedst er bedre

Udvikling og samarbejde

Vi har igangsat en vifte af aktiviteter, der styrker alle medarbejders mulighed for udvikling og samarbejde. Vi støber fundamentet for en ny kultur på en attraktiv arbejdsplads.

Læring i hverdagen

Alle medarbejdere har været med på et fælles seminar om udvikling og læring. Vi fandt i fællesskab en række områder, hvor vi kan lære nyt – og lære af hinanden. Den enkelte medarbejders udvikling vil blive fulgt op i forbindelse med et efterfølgende projekt – Fyrtårnsprojektet.

En god tone

Alene kan vi meget - i samarbejde kan vi en hel masse mere. Vi har arbejdet med at forbedre tonen på vores arbejdsplads – både i de enkelte grupper og i fællesskabet på tværs. Vi har gennem sessioner med en arbejdspsykolog i grupperne arbejdet på at styrke respekten og forståelsen for hinan-

den. Og vi har lavet en social grundlov som er drøftet i hele organisationen. Det styrker arbejdsglæden og fastholdelsen.

Godt begyndt er halvt fuldendt

Vi er i gang med at forbedre vores modtagelse af nye medarbejdere. En god start på arbejdspladsen kan nemlig være afgørende for om man har lyst til at blive – og for, hvordan man indgår i fællesskabet mens man er der.

Fleksibel arbejdstid

Fleksible arbejdstider kan være med til at gøre arbejdet mere attraktivt for den enkelte medarbejder. Derfor tester vi som pilotprojekt en mere fleksibel arbejdstidstillæggelse i hjemmeplejegrupperne.

Travlhed kan være godt

Vi er en travl arbejdsplads – og særligt kan vore administrative medarbejdere godt tabe pusten af og til. Vi har derfor sat fokus på stressforebyggelse i denne gruppe.

Udpluk af social grundlov:

Du skal behandle andre, som du gerne vil have, de behandler dig

Du skal være med til at skabe tillid og tryghed for alle ved gensidig respekt på alle planer

Du skal afvise rygter og sladder, og du skal undlade at starte eller viderebringe rygter og sladder

Du skal være loyal overfor kommunen, arbejdspladsen, kollegerne og borgerne

Du skal bidrage til at skabe en positiv ånd, en levende arbejdsplads, åbenhed og engagement

LOKAL PROJEKTLEDER:

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

Målrettet indsats giver kvalitet

Projekt KUP

Vores projektaktiviteter støtter kompetenceudviklingen på hele arbejdspladsen, i grupperne og for de enkelte medarbejdere. Kompetencer handler om det vi gør, når vi anvender vores viden. Det gælder både fagligt, personligt og organisatorisk.

Opgaverne glider

Vi har sat en proces i gang, hvor en række opgaver glider fra sygeplejersker og assistenter til erfarne hjemmehjælpere. Og vi har lavet et undervisningsmateriale dertil. Nye opgaver giver nye kompetencer. Og det giver mere helhed i arbejdet til glæde for både medarbejdere og borgere.

Plejekonferencer, der inddrager

Vi har lavet plejekonferencer, der inddrager fordi vi gerne vil bruge medarbejdernes viden og erfaring endnu bedre, når plejen aftales faggrupperne imellem.

De medarbejdere, der kommer fast i en borgers hjem har oftest en værdifuld indsigt i borgerens situation. Den viden vil vi dele mere med hinanden. Og bruge til at gøre kvaliteten af plejen endnu bedre.

Organisationsmapper

Medarbejderne har brug for at kende de forretningsgange, der er i forhold til at få indflydelse i en organisation. Det gør det lettere at blive hørt og øger dermed tilfredsheden.

Vi har ønsket at styrke den organisatoriske kompetence. Derfor har vi samlet en række organisationsmapper med alle vore politikker, rammer og mål for hjemmeplejen, så de er tilgængelige for alle medarbejdere i hverdagen.

Arbejdspladsen kan lære af at blive forladt

Medarbejdere forlader hjemmeplejen af mange årsager. Vi vil gerne lære mere om, hvad der får medarbejderne til at forlade vores hjemmepleje. Og her i projektperioden vil vi gerne vide om det øgede fokus på kompetenceudvikling får medarbejdere til at holde op.

Derfor bliver alle medarbejdere, der ophører tilbudt et ophørsinterview.

Udpluk af spørgsmål i ophørsinterviews

- Hvad har været den vigtigste årsag til at du er ophørt?
- Hvad kunne have fået dig til at blive?
- Hvordan vurderer du de muligheder, du har haft i hjemmeplejen for at bruge dine personlige styrker?
- Hvilke situationer i dit arbejde har især bidraget til at du har lært noget fagligt?

LOKAL PROJEKTLEDER:

LiseLotte Skibsted
lskibsted.suf@ipost.kk.dk
22 45 98 99



Bedre trivsel i hjemmeplejen

Trivsel

Trivsel på arbejdet er mange forskellige ting. De projektaktiviteter, vi har valgt at arbejde med tager fat hvert sit sted. Men det fælles er, at de gør arbejdet mere meningsfuldt og skaber mere helhed i det vi gør.

Tid nok – til borgerne og kollegerne

Vi har lagt mere struktur ind i vores morgenmøder og på vores personalemøder. Det har givet meget mere ro – og det har gjort det rarere at komme på arbejde. Vi bruger ikke mere tid, men vi bruger tiden bedre!

Som et forsøg har vi givet vore koordinatører mere tid til at være i basen. De skal sørge for at introducere nye medarbejdere, sætte vikarer ind i arbejdet, overbringe informationer fra borgerne til hjælperne – og de skal være der for kollegerne til at hjælpe med stort og småt.

Information mellem dag- og aftenplejen

En af de frustrationer, der kan tage noget af arbejdsglæden i hjemmeplejen er, når der sker brist i informationen mellem de medarbejdere, der er hos den enkelte borger i løbet af dagen og natten.

Derfor har vi gjort meget for at forbedre både den mundtlige og den skriftlige kom-

munikation mellem medarbejderne. Vi har lavet en skabelon til en fortrykt fax, som gør det muligt for os at målrette vores skriftlige kommunikation. Og på en fælles temadag for alle medarbejdere arbejdede vi med, hvordan vi styrker den mundtlige kommunikation imellem os.

Kompetenceudvikling

Endelig har vi taget hul på gruppeudviklingsamtaler/ GRUS i hjemmepleje-baserne.

I gruppeudviklingsamtalerne tager teamchefen og de enkelte hjemmeplejebaser en dialog om trivsel og kompetenceudvikling i grupperne. Det bliver til aftaler for hele gruppens udvikling – og aktiviteter, som rækker ind i næste år også.

Et udpluk af spørgsmål fra GRUS i hjemmeplejen

- Hvad ser I som de vigtigste udfordringer for teamet i den kommende tid?
- Hvilke arbejdsopgaver vil kunne udfordre jer om 2-3 år?
- Er der arbejdsituationer, hvor samarbejdet med jeres kolleger er særligt godt?

INDSATSLEDERE:

Karola Hansen
Charlotte Mikkelsen
Rikke Stormfeldt
Susanne Hinge
Gunnar Jensen
Handicapcenter.laerkevej@faf.kk.dk

Teamarbejde løfter kvaliteten

Vi arbejder med vores arbejde

Vi er optaget af at forbedre arbejdsfællesskabet i vores projekt. For alle de medarbejdere, som er en fast del af vore teams. Og for de medarbejdere, vi tager imod enten fordi de er nye på arbejdspladsen, eller fordi de er vikarer for kortere eller længere tid.

Mindre teams giver overblik og ansvar

Vi har gennem et halvt år arbejdet sammen i mindre teams.

Det lille team gør de fælles arbejdsopgaver mere overskuelige. Det har gjort det lettere for medarbejderne at tage ansvar for de fælles opgaver. Og ansvar for hinanden. De mindre teams har fået støtte af en konsulent til at komme godt i gang. Og vi har introduceret nogle værktøjer i de mindre teams til at holde styr på aftalerne – bl.a en logbog.

Øget kendskab til hinanden og borgerne

Vi tror på, at meget af den faglige udvikling sker ved at søge råd hos kollegerne. De mindre teams har styrket kendskabet til

hinandens faglighed indbyrdes. For at styrke mulighederne for at søge faglig støtte har medarbejderne lavet mini-cv's.

Øget kendskab til hinandens faglighed smitter positivt af på vores evne i hjemmeplejen til at levere en helhedsorienteret pleje overfor borgerne. Og det giver en bedre arbejdsdag.

Vikarer

Vi har forbedret vores måde at tage imod vikarer på.

Vi får mere igen, hvis vi selv tager bedre imod. Og vi tror på, at borgerne også får en bedre service af det.

Introduktion af nye medarbejdere

Vi har lavet et nyt program for modtagelse af nye medarbejdere i hjemmeplejen. Der er meget at holde styr på. Og der er brug for kollegers aktive hjælp til at falde ordentlig på plads på arbejdspladsen.



LOKALE PROJEKTLEDERE:

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

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