

Lokal Teams – Hjemmeplejen



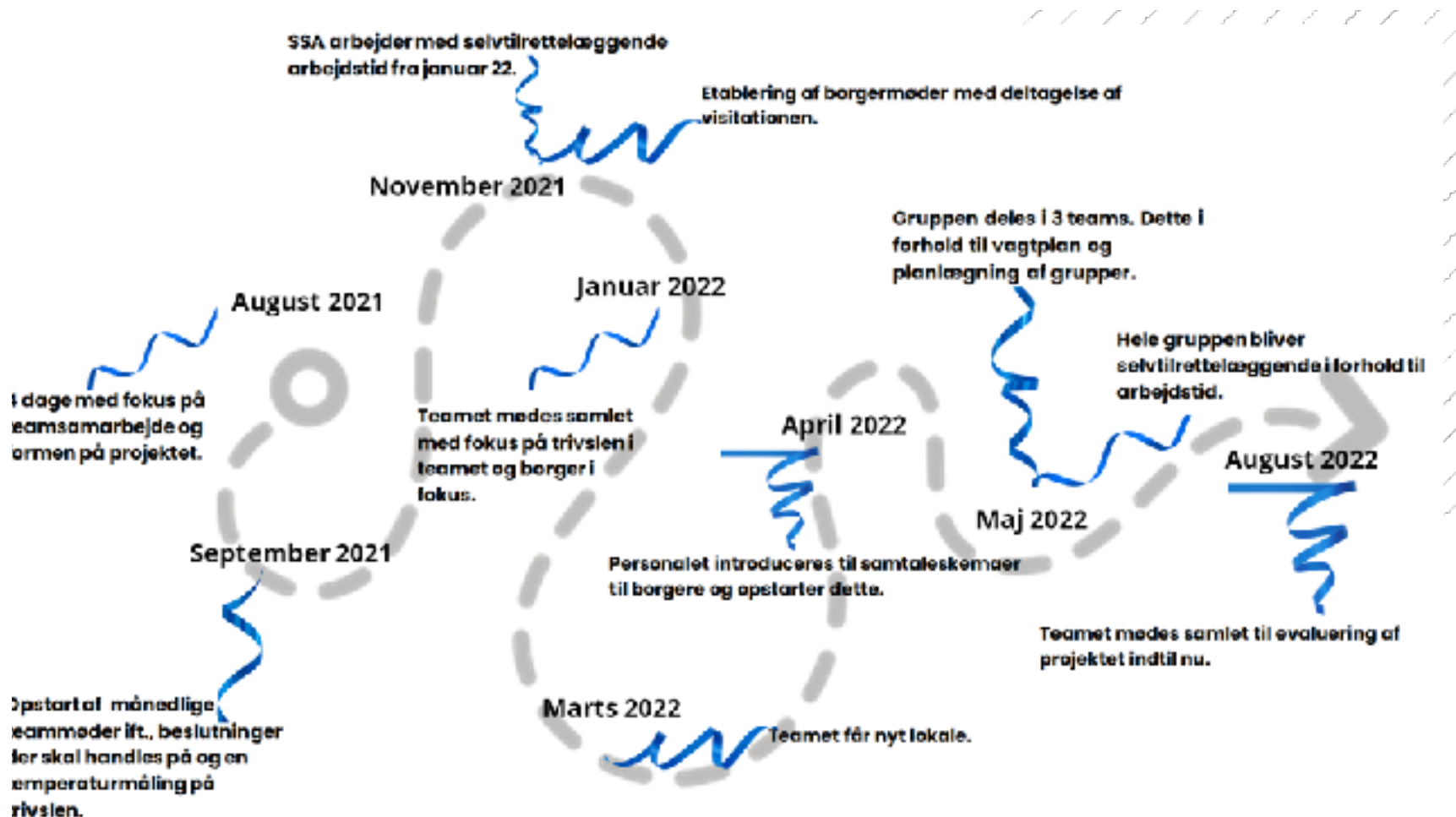
Ringsted
Kommune



Vejen til Lokal Teams – Trivsel og Tillid (socialkapital)



Ringsted
Kommune





Ringsted
Kommune

Hvilke gevinster ser vi i projektet

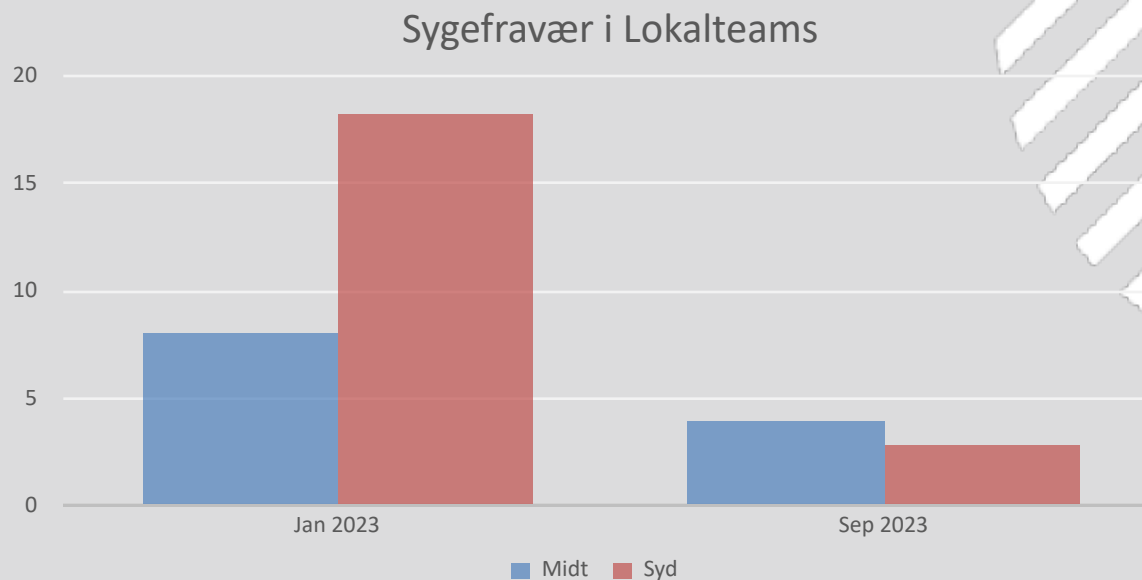
- Der er større fokus på kompetencer i teamet, de oplærer hinanden i større grad og der er større fokus på uddelegering
- Der er fald i sygefravær
- Der gives udtryk for større trivsel
- Det nemmere at rekruttere og fastholde
- Der er færre klager
- Der er et fald i brug af vikarer
- Bedre samarbejde med øvrige faggrupper
- Smidigere og tidsbesparende arbejdsgange med visitation

Udvikling i sygefravær



Ringsted
Kommune

Lokalteamet er lykkedes med at sænke sygefraværet betydeligt.



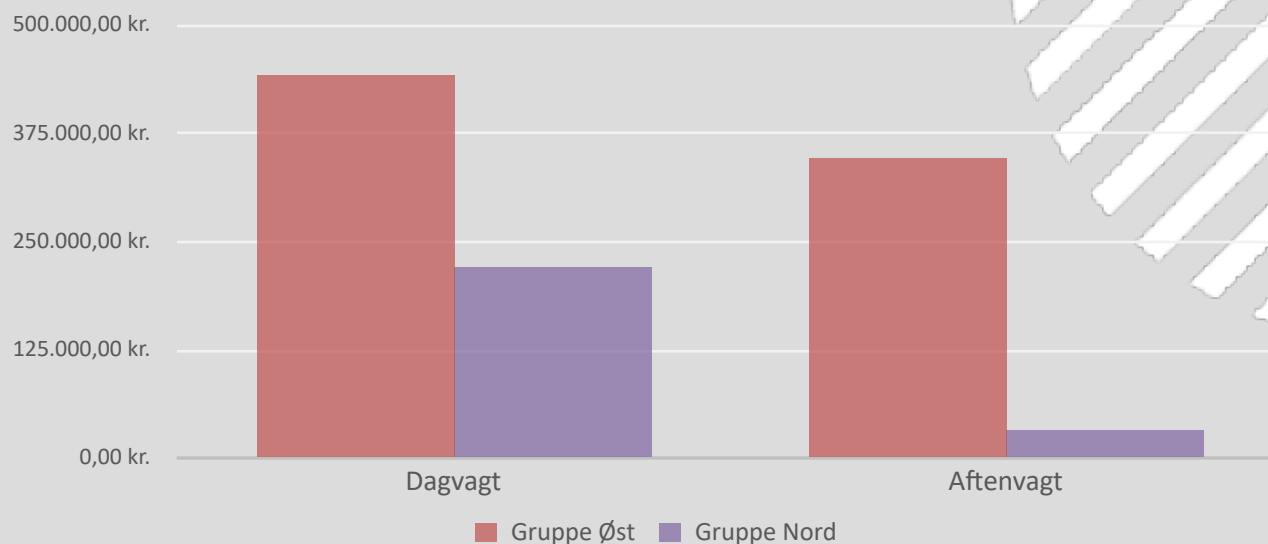


Ringsted
Kommune

Økonomisk udgift ved fravær

Sygefravær i Gruppe Øst og Gruppe Nord, jan-apr 2023

Økonomisk udgift ved fravær

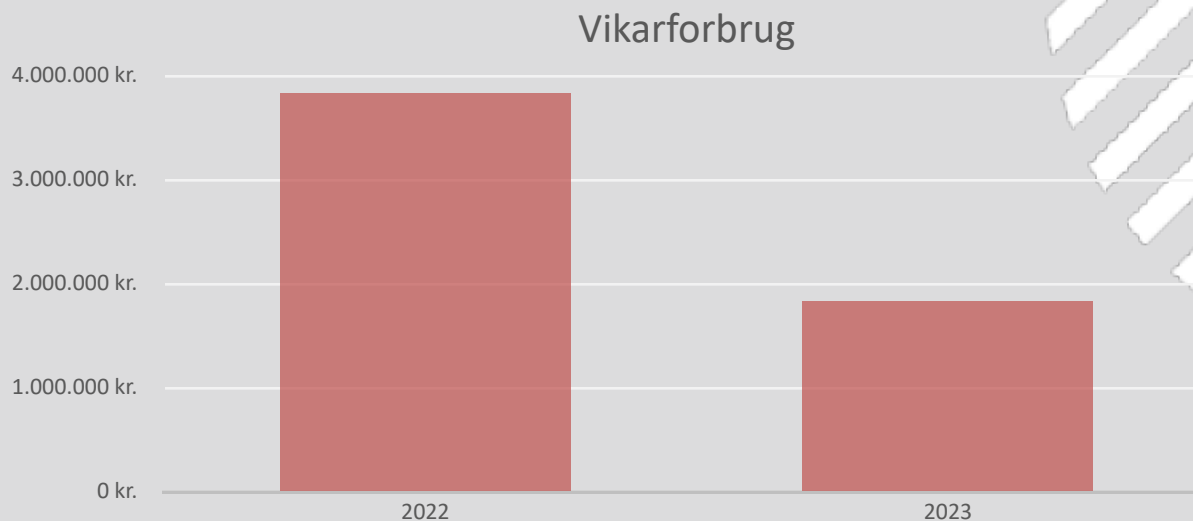


Økonomisk besparelse på vikarforbrug



Ringsted
Kommune

Kr. brugt på vikarer i hjpl., jun-aug 2022 og jun-aug 2023



Fleksibilitet i arbejdstiden

– erfaring fra lokalteams



Ringsted
Kommune

- For assistentgruppen er rolleplaner fortid.
- For hjælpergruppen er rolleplanerne stadig i spil, men mulighed for at bytte og ønske er stadig en mulighed.
 - Rammesætning for fremmøde er vigtigt for begge grupper.
- Der lægges planer ud ca. 6 uger før de træder i kraft. Teamleder kikker og evt. godkender 4 uger før.
- Puslemøder kan tages i brug, så planerne kan tilrettes. På forhånd er beskrevet hvor der er udfordringer.
- Efterfølgende er der daglig dialog om frihed og ekstravagter.



Ringsted
Kommune

Vigtigt at tage med fra projektet

- Lokal teams lykkedes fordi vi har lagt et stærkt fokus på at opbygge gode samarbejdsrelationer. Trivsel og tillid er nøglen, der er mange stop på vejen men det giver plads til at fokusere på vores fælles hverdag i teamet.
- Det handler om psykologisk tryghed, derfor er det vigtigt at italesætte de roller og forventninger der er i og omkring teamet.
- Der har været stort fokus på inddragelse, hvilke har givet ejerskab for forandringen.
- Forandring er svært, så der skal være fokus på, at skabe gode rammer fra start! (lokaler, roller, ledelse mm.)
- Ledelse og lokal teams går hånd i hånd, der skal fokus på en forandring af ledelsesrollen såvel som teamet. Det er ikke et kvik fix.
- HUSK DE 3 T'er (Ting Tager Tid) kultur forandring er ikke fæstnet når lyset slukkes på projektet, det er en vedvarende proces der kræver ledelse.
- Det anbefales/må forventes at man kommer til at sige farvel til nogle medarbejdere.