

Velkommen til anden udgave af Direktionens Nyhedsbrev. Siden første udgave af nyhedsbrevet er Direktionen blevet fuldtallig. Kommunaldirektør Jonas Kroustrup havde første arbejdsdag den 1. november, og vi er i fuld gang med det gode samarbejde.

Jonas Kroustrup har fået en fremragende modtagelse. Tak for det! De første måneder har bekræftet, at Norddjurs Kommune er en stærk værdibaseret organisation med højt til loftet. Jonas er allerede kommet bredt rundt i kommunen og ser frem til at besøge og snakke med endnu flere af jer.



Vi fortsætter arbejdet med psykologisk tryghed på vores arbejdspladser. Det skal uden undtagelse være psykologisk trygt at gå på arbejde i Norddjurs Kommune. Vi har haft to arbejdsmiljødage for ledere om emnet med en meget konstruktiv stemning. I nyhedsbrevet kan du denne gang tage med til Hjemmeplejen og Sygeplejen i Glesborg, hvor faste teams er med til at styrke sammenhængskraften, den fælles forståelse og skabe psykologisk tryghed.

Arbejdet med råderummet fylder meget. Hvad er råderum, spørger du måske? Det er ikke et nyt ord for besparelser eller effektiviseringer, men en erkendelse af, at vi kigger ind i en fremtid, hvor indtægterne ikke stiger i samme takt som udgifterne. Vi har et solidt økonomisk fundament, men for at være på forkant kalder det på nye løsninger. Derfor har Kommunalbestyrelsen besluttet at igangsætte et råderumsarbejde. Det betyder, at vi i fællesskab skal finde nye veje og mere effektive løsninger til at løse vores kerneopgave over for borgerne i kommunen. Vi inddrager borgerne via borgermøder, hvor man kan komme med forslag, og vi inddrager jer via MED-systemet, hvor I har mulighed for at bidrage med ideer. Du kan også sende dit forslag direkte [her](#).

## > Nyt fra HR

### Retningslinjen for generations- og seniorordninger er godkendt og gældende

Hovedudvalget sætter retning for dialogen om det gode arbejdsliv for medarbejdere i alle aldre i form af en ny retningslinje. Hovedudvalget opfordrer til at drøfte forhold, der fremmer et bæredygtigt arbejdsliv med høj arbejdsglæde og fokus på den rette balance mellem arbejdsliv og privatliv. I retningslinjen er et afsnit særligt for vores erfarne medarbejdere. Fremover skal alle medarbejdere, der fylder 58 år, automatisk tilbydes en seniorudviklingsamtale (SUS) af deres leder. Læs meget mere om retningslinjen og find inspirationskatalog og dialogmateriale til SUS [her](#).

### Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed har været et tema i 2023 i form af Hovedudvalgets arbejdsmiljødag og kursus for ledere. Alle OMU og LMU har fået til opgave at drøfte psykologisk tryghed i form af [Refleksionsspørgsmål til brug i MED](#).

### Arbejdsmiljørapporter

Hovedudvalget har opdateret materialet for arbejdsmiljørapporter gældende fra i år. Her i 1. kvartal er det lokaludvalgene, der skal sende arbejdsmiljørapporter til Områdeudvalgene. Læs mere her: [Arbejdsmiljørapporter](#)

[Oversigt over velkomstarrangement, arbejdsmiljø- og MED-kurser i 2024 findes her.](#)

Hjemmeplejen og Sygeplejen i Glesborg har arbejdet i faste teams i godt tre måneder. Det er med til at skabe psykologisk tryghed, sammenhængskraft og en fælles forståelse til gavn for medarbejdere og borgere. Nu skal modellen udvides til resten af Hjemmeplejen og Sygeplejen.

Siden 1. november har Hjemmeplejen og Sygeplejen i Glesborg arbejdet i faste teams. Det har givet en helt ny måde at arbejde på og at stå sammen på.

Tidligere mødte SOSU-hjælperne direkte ind hos borgerne om morgenen. Nu møder alle SOSU-assistenten og SOSU-hjælperen samlet ind til en fælles runde, hvor dagen bliver koordineret sammen med sygeplejerskerne.

*”Vi har en større tryghed nu. En tryghed vi skaber sammen.”*

- Karina Kurtzmann

”Det gør, at man kommer godt fra start og er klædt på, hvis der er en borger, man ikke kender. Desuden er det med til at skabe psykologisk tryghed, fordi alle nu ved, hvem alle er, og man får en nær relation til sine kollegaer,” fortæller Karina Kurtzmann, afdelingsleder i Hjemmeplejen og Sygeplejen i Glesborg.

Midt på dagen mødes de ansatte igen til et kort stand up-møde. Desuden er der hver tredje uge en borgerkonference i hvert faste team. Det er en mulighed for teamet til at håndtere mere komplekse sager og dykke længere ned i en særlig situation eller indsats i relation til en borger. Fordelen er desuden, at det på en gang er muligt at klæde mange medarbejdere på.

”Vi har en større tryghed nu. En tryghed vi skaber sammen. Tidligere så vi slet ikke hinanden. Nu snakker vi fast sammen i løbet af dagen. Det giver ikke kun langt færre telefonopkald til hinanden, det giver også tillid og en større forståelse for hinanden, når man meget bedre kender sine kollegaer. Medarbejderne er meget engagerede i at bidrage, og vi oplever, at de tør sige, når noget ikke fungerer. De er dermed med til at udvikle vores metoder, så vi arbejder på en måde, der er tryk og meningsfuld for alle,” siger Karina Kurtzmann.



Formålet med faste teams er at sikre en større kontinuerlighed i borgernes forløb og deraf kvalitet samt skabe større trivsel blandt medarbejderne blandt andet gennem medbestemmelse, hvor medarbejderne selv er med til at forme arbejdsdagen i tæt samspil med lederne.

Der er endnu ikke blevet målt på, hvordan borgerne oplever tiden før og efter faste teams. Men ifølge Karina Kurtzmann er der rigtig mange fordele for borgerne, som giver dem en større tryghed.

”Borgerne oplever, at alle medarbejdere ved det samme. Vi opdager nu hurtigere, hvis de skranter. Det gør vi, fordi alle nu er tæt på. Dermed er det blevet nemmere for alle medarbejdere at opdage, hvis en borgers tilstand ændrer sig markant og bliver anderledes. Det har formentligt allerede forebygget nogle indlæggelser,” siger Karina Kurtzmann.

Faste teams i Glesborg er opstartet med de helt nære medarbejdere på borgeren. Det er planen, at Visitationen og ergo- og fysioterapeuter med tiden også skal være en del af de faste teams. Desuden skal erfaringerne udbredes til aften- og nathold og til Hjemmeplejen og Sygeplejen i resten af kommunen.

Det er en tilfreds afdelingsleder af Hjemmeplejen og Sygeplejen i Glesborg, der evaluerer på de første tre måneder og kigger frem:

”Det tager tid, men vi er kommet godt fra land. Arbejdsgangene bliver kortere, medarbejderne har mere at skulle have sagt, og vi får handlet hurtigere.”