



VIBORG  
KOMMUNE

4

# Prøvehandlingshæfte - en del af Velfærdsaftalen

Evaluering af prøvehandlinger  
i perioden den 1. februar 2023 til den 12. maj 2023



●	Mere selvhjulpne borgere via små instruktionsfilm .....	4
●	Medicinsikkerhed ved udskrivelser fra hospitalet .....	10
●	Ledsagerordning til synshandicappede borgere 67+.....	16
●	Fleksibel arbejdstid på Liselund .....	20
●	Fleksibel arbejdstid på Pleje- og Omsorgscenter Kildehaven.....	26
●	Fleksibel arbejdstid i Madservice Viborg .....	32
●	Fleksibel arbejdstid i hjemmeplejen .....	38

# Forord

Af Kristine Stange, sundhedschef og konstitueret omsorgschef

I dette hæfte kan du læse om erfaringerne med de prøvehandlinger, der er arbejdet med i Sundhed og Omsorg fra den 1. februar 2023 til den 12. maj 2023.

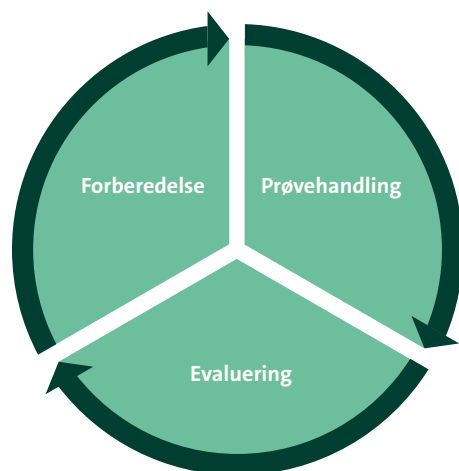
En prøvehandling er et praktisk "eksperiment", der er foretaget i udvalgte dele af den kommunale organisation. Prøvehandlingen skal være med til at afprøve, hvordan idéer fungerer i virkeligheden. Ideerne til prøvehandlingerne er kommet fra borgere, medarbejdere og ledere i Viborg Kommune.

Alle prøvehandlinger gennemføres som udgangspunkt på 100 dage, så gode ideer hurtigt kan blive spredt.

## Vurdering af prøvehandlinger

I hæftet er hver prøvehandling vurderet ud fra fordele og ulemper i forhold til:

- borgeren/den pårørende
- medarbejderen/organisationen
- økonomi og ressourcer



## Fakta om Velfærdsaftalen

Viborg Kommune indgik i september 2021 en velfærdsaftale med Regeringen. Den betyder, at ældreområdet frem til september 2024 er frisat fra en række love og regler.

Det har givet mulighed for at sætte gang i mange ideer og prøvehandlinger, som skal skabe endnu mere nærhed, kvalitet, faglighed og omsorg på ældreområdet.

## Velfærds møde og politisk godkendelse

Dette hæfte præsenteres på Velfærds mødet den 21. juni 2023.

Mødet er et evalueringsmøde, hvor nogle af de ledere og medarbejdere, der har været med til at lave de forskellige prøvehandlinger præsenterer deres arbejde og får feedback fra de øvrige deltagere.

På mødet deltager også direktør, chefer, tillidsrepræsentanter, Viborg Ældreråd, Ældre- og Aktivitetsudvalget m.fl.

På baggrund af tilbagemeldingerne fra Velfærds mødet skal Ældre- og Aktivitetsudvalget den 8. august 2023 drøfte det videre arbejde med prøvehandlingerne: Skal prøvehandlingen gøres permanent og eventuelt udbredes til resten af organisationen? Skal prøvehandlingen forlænges, eller skal ideen opgives?

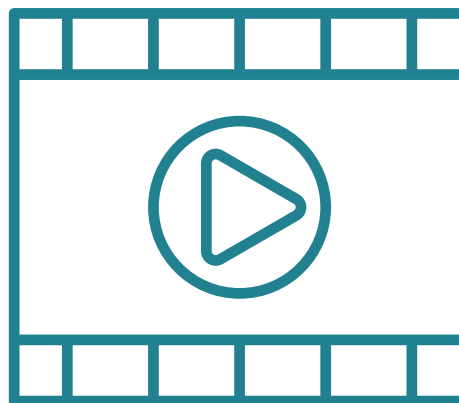
Dette er fjerde omgang af prøvehandlinger. Resultaterne fra alle prøvehandlingerne er tilgængelige på Viborg Kommunes hjemmeside.

# 1

## Mere selvhjulpne borgere via små instruktionsfilm

**Sted:**

Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering  
Distrikt Sønderly og Distrikt Bjerringbro



## Beskrivelse af prøvehandling

I prøvehandlingen undersøges det, i hvor høj grad borgere selv kan dryppe øjne og tage støttestrømper på og af efter at have set en kort instruktionsfilm.

Formålet med prøvehandlingen er med en målrettet indsats at gøre borgerne mere selvhjulpne. Herudover kan prøvehandlingen frigøre medarbejderressourcer til andre borgernære opgaver.

Fremgangsmåden er, at borgeren får vist en lille instruktionsfilm (animationsfilm), og herefter prøver borgeren at foretage handlingen selv – i samarbejde med en medarbejder. I dialog afklarer borger og medarbejder, om borgeren herefter er tryk ved at klare opgaven selv. Ofte tager det et par besøgsgange før en borger føler sig helt tryk i en opgave.



## FORDELE

### Borger

Generelt oplever hjemmeplejen, at der er mange borgere som rigtig gerne vil være selvhjulpne med deres kompressionsstrømper og øjendråber. Den primære årsag er, at de gerne vil være uafhængige af at skulle være hjemme på bestemte tidspunkter, når hjemmeplejen kommer og hjælper med strømper eller øjendråber. Det giver borgerne en øget tryghed, at de altid kan ringe til hjemmeplejen hvis der opstår tvivl.

Det er tydeligt, at jo tidligere man kommer i gang med den rehabiliterende indsats hos borgerne, jo større sandsynlighed er der for, at det lykkedes at gøre borgeren helt eller delvis selvhjulpne med enten kompressionsstrømper eller øjendråber.

Begge ydelser kan med fordel kombineres med et skærmbesøg, så borgeren kan få råd og vejledning, mens borgeren selv udfører opgaven. Dette særligt i en overgangsperiode inden borgeren bliver helt selvhjulpne.

Animationsfilmen er god til at overbevise borgerne om, hvorfor de skal anvende deres kompressionsstrømper. Pjecen, som er udarbejdet af kompressionssygeplejersken i Visitation Sundhed og Omsorg, er god til at instruere borgeren i, hvordan de anvender deres konkrete hjælpemiddel. Animationsfilm og pjecen kan derfor med fordel anvendes sammen ind i arbejdet med at gøre borgerne mere selvhjulpne.

### Medarbejder

Normal procedure er, at der afsættes ekstra tid i hjemmeplejen, når en ny borger startes op. Dette giver rigtig gode arbejdsbetingelser for at igangsætte en proces med at få gjort borgeren selvhjulpne. Særligt borgere, som kun modtager en enkelt ydelse i form af kompressionsstrømper, har et stort potentiale til at blive selvhjulpne med af- og påtagning.

Der er nogle borgere som har behov for en længere indkøringsperiode, og erfaringerne fra prøvehandlingen er, at medarbejderne er gode til at tage over for hinanden så processen fortsættes, på trods af medarbejderskift. Det er ikke alle borgere, som lykkes med at blive selvhjulpne med det samme og derfor er der behov for et lidt længere perspektiv nogle gange.

Instruktionsvideoerne for hjælpemidlerne til kompressionsstrømper er blevet vist på elevcafeerne i Distrikt Sønderly. Dette med god succes. Der er potentiale for, at elever fremadrettet vil kunne varetage denne type opgave efter forudgående instruktion. Typisk kommer elever med et højt drive og en god motivation for at gøre det godt, hvilket er en fordel i denne type opgave. Ligeledes har medarbejderne videresendt enkelte specialiserede borgere til §86-terapeuterne, fordi kompleksiteten har krævet terapeutfaglige kompetencer.

I Bjerringbro sættes der fokus på opgaven ved at planlæggerne får advis om nye borgere, så hjemmetrænerne kan sætte fokus på den rehabiliterende indsats i forhold til at gøre borgerne selvhjulpne med støttestrømper.



## FORDELE

### Økonomi/ressourcer

#### **Støttestrømper:**

At få hjælp til støttestrømper kan være relativt ressourceøst da det typisk er hver dag. Når man starter ud, er det typisk 14 besøg om ugen (2 gange om dagen). Derfor er der et stort potentiale for at spare ressourcer, hvis borgerne gøres helt eller delvis selvhjulpne. Det bliver hurtigt til rigtig mange minutter og timer.

Ved en samlet indsats, hvor man anvender både pjece og animationsfilm, forventer vi, at af alle nye borgere der får kompressionsstrømper, vil ca. 20% blive selvhjulpne inden for de første 14 dage. Animationsfilmen kan desværre ikke stå alene, da den er relativt overordnet. Det er derfor nødvendigt at den anvendes i relation til pjecen.

#### **Øjendråber:**

Filmen er god og tilpas udførlig til, at man kan anvende den som introduktion. Animationsfilmen stiller generelt store krav til borgeren, da de rent faktisk skal være i stand til selv at varetage deres egen behandling, hvis de skal være selvhjulpne. Dette kan godt være en uoverkommelig opgave for borgerne i målgruppen for hjemmeplejen. Vi forventer derfor ikke, at animationsfilmen om øjendråber har en direkte indvirkning på, om borgere kan blive selvhjulpne med øjendråber.



## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

#### Støttestrømper:

Det er ikke alle borgere, som kan gøres selvhjulpne, eller som er motiverede for at blive det. Det drejer sig dog om et fåtal.

Nogle borgere har ikke et funktionsniveau som gør, at de selv kan løse på- og aftagningen af kompressionsstrømper med de eksisterende hjælpemidler.

Enkelte borgere har udtrykt bekymring over, om de kan huske, hvordan strømperne skal sidde på hjælpemidlet mv. Hvilket kan være en barriere for at blive selvhjulpne. Løsningen kan være en skærm eller lign., så borgeren har mulighed for at komme i kontakt med hjemmeplejen, hvis der skulle opstå tvivl.

#### Øjendråber:

Den største udfordring er, at man ikke kan trække oplysninger om borgere, som får øjendråber, ud af systemet. Dermed er det udfordrende at finde de borgere, som kunne have gavn af et rehabiliteringsforløb med animationsfilmen. Øvelsen med at finde borgere har vi lavet i forbindelse med prøvehandlingen, og det har vist sig, at der kun er tale om få borgere. Dertil kommer, at ud af de borgere, der får øjendråber, er det kun et fåtal som har finmotoriske færdigheder, som gør, at de vil være i stand til selv at foretage deres øjendrypning.

### Medarbejder

Generelt set kræver denne type opgaver, at medarbejderne føler sig klædt på til opgaven. Der er en lang række forskellige hjælpemidler, som fungerer forskelligt, hvilket kan gøre medarbejderne utrygge. En løsning kunne være mindre kompetenceudviklingsforløb, hvor medarbejderne introduceres til de forskellige hjælpemidler – i stil med elevcafeerne i Distrikt Sønderly. Medarbejderne kan nogle gange komme til at fokusere på, hvilke hjælpemidler medarbejderne selv foretrækker at bruge for at tage støttestrømper af og på. Her skal medarbejderen tage udgangspunkt i borgerens funktion snarere end på deres egne præferencer for bestemte hjælpemidler.

Opgaven har været placeret på få medarbejdere, hvilket kan gøre opgaven sårbar. Der er derfor behov for, at der er flere medarbejdere som arbejder ind i opgaven, for eksempel en i hvert team i borgernære teams. Dette vil potentielt afhjælpe ovenstående problematik også.

### Økonomi/ressourcer

Som alle andre projekter kræver dette et kontinuerligt ledelsesmæssigt fokus.

Der skal investeres ekstra tid og ressourcer i opstarten af hvert forløb. Så kompetencen bredes ud på flere medarbejdere, hvis distriktet som helhed skal lykkes og opgaven ikke skal være for sårbar. Til gengæld er der et kæmpe potentiale, hvis man lykkes heri.



## Samlet vurdering

### Vurdering

Der er et stort potentiale i at lave en intensive-ret indsats i forhold til støttestrømper og brede dette arbejde ud på flere medarbejdere. Der kan med fordel være medarbejdere med særlig viden omkring hjælpemidlerne, der kan guide og vejlede kollegerne i forbindelse med rehabilitering af nye borgere der får støttestrømper.

I forhold til øjendråber har borgerne for dårlig finmotorik til at blive selvhjulpne. Desuden er det udfordrende at søge dem frem i journalsystemet, og derfor står oplæring med animationsfilmen ikke mål med gevinsten. Dog kunne der være en gevinst for borgerne, hvis øjenlæger og praktiserende læger gøres opmærksom på, at filmen eksisterer. Dette kunne gøres i form af en kampagne målrettet lægerne.

Det vurderes, at såfremt instruktionsfilm er instruerende nok og bruges på større områder, som det for eksempel er sket med støttestrømperne, kan de bidrage til, at borgere i højere grad får mod på at løse opgaverne selv.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Det har været rart at få det gjort tydeligt, hvad vi egentlig gør i hverdagen. For eksempel i form af en film, en pjece mm. Det var også godt at blive klogere på animationsbiblioteket, samt at der eksisterer film på hjælpemidlerne i forvejen. Animationsbiblioteket bruges aktivt ind i vejledningen af eleverne i Distrikt Sønderly.

Der kunne godt være en større bevågenhed på, om de rigtige mennesker inddrages, når der skal udvikles nye animationsfilm. Eksempelvis bør kompressionssygeplejersken inkluderes når der laves en animationsfilm omkring kompressionsstrømper.

Hvis animationsfilmene skal leve i driften, så kræver det at de kommer helt ud og lægge på IPads.

### Anbefaling

Hvilke anbefalinger er der til prøvehandlingen?

- Prøvehandlingen fortsættes, da der ikke er gjort tilstrækkelige erfaringer
- Implementering/udbredelse i hele eller dele af organisationen
- Afvikling af prøvehandlingen pga. manglende effekt
- Igangsætning af ny prøvehandling på baggrund af erfaringerne

Det anbefales at der arbejdes videre med pjecen for kompressionsstrømper sammen med animationsfilmen, således, at den kan blive til en "samlet pakke", der kan anvendes i alle distrikterne i Viborg Kommune. Når den samlede pakke er færdig, anbefales det, at denne pakke udbredes og implementeres i alle syv distrikter i Viborg Kommune. Der er et stort potentiale i at gøre borgerne selvhjulpne med kompressionsstrømper.

I forhold til øjendråber, så anbefales det, at den del af prøvehandlingen nedlægges, men at der laves noget informationsmateriale til praktiserende- og speciallæger, for at udbrede kendskabet til bl.a. vores animationsbibliotek og især kendskabet til animationsfilmen om øjendråber, som er rigtig god og fungerer godt.

# 2 Medicinsikkerhed ved udskrivelser fra hospitalet

**Sted:**  
Rehabiliteringscenter Viborg



## Beskrivelse af prøvehandling

Når borgere udskrives fra hospitalet til Viborg Kommune, konstateres der i nogle tilfælde uoverensstemmelser i Fælles Medicinkort (FMK), recepter eller dispensering. Derfor bruger hospital og kommune unødvendig tid på at afstemme borgerens medicin i forbindelse med udskrivelsen.

Formålet med prøvehandlingen er at øge kvaliteten for borgerne i kraft af bedre håndtering af medicin i overgangen fra hospital til kommune. I den forbindelse sigter prøvehandlingen på at identificere, og afprøve, en mere effektiv arbejdsgang mellem Viborg Kommune og hospitalet.

I dag resulterer uoverensstemmelserne i mange telefonopringninger mellem kommunen og hospitalet, dette for at sikre, at borgeren får den rette medicin på rette tidspunkt. Målet er derfor også at frigøre administrativ tid på hospitalet og i kommunen.

Prøvehandlingen startede ud med et tværsektorielt arbejds møde, hvor opgaven var at identificere mulige tværsektorielle arbejdsredskaber, som kunne minimere medicinuoverensstemmelser. Her deltog to afdelinger fra hospitalet og Rehabiliteringscenter Viborg som repræsentant for Viborg Kommune. Mødet resulterede i to forskellige arbejdsgange, da afdelingerne håndterer udskrivelser forskelligt, og arbejdsgangene afprøves i øjeblikket i praksis.

Der laves samtidig med afprøvningen en gennemgang af journaler på Rehabiliteringscenter Viborg, som går på tværs af alle udskrivende afdelinger. Dette for at se, om arbejdsgangene vil skabe en forbedring i forhold til at minimere medicinuoverensstemmelser ved udskrivelser fra forskellige afdelinger på tværs af hele hospitalet.



## FORDELE

### Borger

Det opleves på Rehabiliteringscenter Viborg, at prøvehandlingen med de to afdelinger på hospitalet har været med til at styrke modtagelsen af borgerne ved bl.a. optimere den efterfølgende dialog omkring borgeren. Dette har været med til at sikre rette medicin til rette borger til rette tid, og derved øget patientsikkerheden for borgerne. Derudover har prøvehandlingen understøttet en god sektorovergang for den enkelte borger, hvor der er en risiko for tab af data.

Resultatet er at borgerne kan mærke at medarbejderne har styr på deres situation, hvilket øger trygheden hos borgeren.

### Medarbejder

Medarbejderne oplever, at prøvehandlingen har frigivet administrativ tid til borgerne, da der bliver færre kontakter til udskrivende afdeling, efter borger er udskrevet.

For medarbejderne er det tydeligt, at samarbejdet med de to afdelinger, som indgår i prøvehandlingen, er blevet væsentligt forbedret, og at overgangene fra hospital til kommune går mere gnidningsfrit.

For eksempel har det øgede kendskab til hinanden været medvirkende til større kulturforståelse på begge sider. Vi håber på, det på sigt bl.a. kan skabe større kendskab til arbejdsgange og derved skabe tryghed omkring medicin efter udskrivelsen og ved modtagelsen af borgeren i kommunen.

Det tager 5 minutter, hvis udskrivelsen går glat og der er styr på medicinen. Det er både medarbejdere på hospitalet og i kommunen som skal bruge ekstra ressourcer, derfor er der et stort potentiale for begge sektorer i at gøre udskrivelserne fejlfrie.

Prøvehandlingen har desuden resulteret i et optimeret samarbejde mellem Rehabiliteringscenter Viborgs koordinator og den udskrivende afdeling forud for udskrivelsen af borgeren. Dette samarbejde har resulteret i en mere optimeret dataudveksling, også omkring medicinen, og har derved forhindret potentielle uoverensstemmelser. Medarbejderne har selv omtalt dette som en investering af tid, der lønner sig i sidste ende til fordel for borgerne.

### Økonomi/ressourcer

Det er oplevelsen, at der spares en væsentlig mængde ressourcer, når medicinen stemmer, der er lagt en dokumenteret plan i udskrivningsrapporten og medicinen er til stede. Når disse elementer er på plads, frigiver det ressourcer og tid til borgerne



## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

Ingen

### Medarbejder

Erfaringerne fra prøvehandlingen er, at der er store kulturforskelle i det tværsektorielle samarbejde. Hospitalet kan ikke bare ses som et samlet hele, men af en lang række forskellige afdelinger med forskellige kulturer, arbejdsgange og perspektiver på praksis. Derfor tager en kulturforandring også tid, især når den skal gå på tværs af sektorer.

### Økonomi/ressourcer

Det kræver ressourcer at styrke et samarbejde, men det skal ses som en investering i fremtidige forløb.

Derudover er det blevet tydeligt i prøvehandlingen, at der ikke nødvendigvis er samme fokus på ressourceforbrug ved medicinuoverensstemmelser på tværs af sektorer. Det, der betragtes som en uoverensstemmelse hos den ene part, opleves ikke nødvendigvis som et problem hos den anden part.

Det er blevet tydeligt, at forskellige kulturer, arbejdsformer og ikke mindst forskellige IT-systemer, har en betydning for udvekslingen af informationer mellem kommune og afdelinger på hospitalet. For at mindske risikoen for medicinuoverensstemmelser er der brug for dialog med de enkelte afdelinger på hospitalet.

## Samlet vurdering

### Vurdering

Det har været et rigtig godt forløb og man kan med fordel arbejde videre med at øge kendskabet til erfaringerne fra prøvehandlingen til flere afdelinger både på hospitalet og i Viborg Kommune.

Klar anbefaling om, at man i flere sammenhænge indgår i dialog med hospitalets afdelinger for at finde løsninger sammen for såvel udskrivelser, som indlæggelser.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Hvor svært det er at løse små udfordringer i det tværsektorielle, da der skal skabes mening på begge sider af samarbejdet – hvad der kan være en udfordring hos os, er ikke nødvendigvis en udfordring på den anden side af samarbejdet. Derudover har det været en stor overraskelse hvor lidt IT-systemerne mellem sektorer snakker sammen.

Det er overraskende at hospitalet som regel kun tænker et døgn frem, når de udskriver patienter. Der er flere fordele ved at kigge et par dage frem, heriblandt et mere gnidningsfrit udskrivelsesforløb til Rehabiliteringscenter Viborg.

### Anbefaling

Erfaringer omkring kontakt til udskrivende afdeling kan med fordel videndeles med organisationen. Der skal dog sikres en mere bred aftale med hospitalet før det kan forventes, at arbejdsgangen vil være effektiv hos alle udskrivende afdelinger.

Det anbefales derfor, at de gode erfaringer med tværsektorielt samarbejde fra prøvehandlingen videreformidles til relevante samarbejdspartnere internt i Viborg Kommune, som også modtager borgere som udskrives fra hospitalet. Desuden vil vi anbefale, at vi tager arbejdsgangene og erfaringerne fra prøvehandlingerne med ind i det tværsektorielle mødefora mhp. at opnå endnu mere samspil med øvrige hospitalsafdelinger.

Det anbefales at prøvehandlingen afsluttes for nuværende.







# 3 Ledsagerordning til synshandicappede borgere 67+

**Sted:**

Hjemmepleje og Hverdagsrehabilitering,  
Distrikt Viborg Midt og Distrikt Heden





## Beskrivelse af prøvehandling

Der tilbydes i dag hjælp til færden uden for hjemmet til borgere med nedsat fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse (Servicelovens §85)

Målgruppen er borgere med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, der ikke kan færdes uden for hjemmet på egen hånd. Tildeling af ledsagerordning sker efter en konkret, individuel vurdering.

I prøvehandlingen udvides den nuværende ledsagerordning til at omfatte flere svagtseende personer 67+, end den oprindelige målgruppe. Undersøgelser viser, at ældre personer med nedsat syn i højere grad oplever ensomhed, isolation, lavere selvvurderet helbred og mindre tilfredshed med livet end ældre uden synshandicap.

Målet er at mindske borgers oplevelse af ensomhed og øge livsglæden ved at give mulighed for en mere aktiv og indholdsrig tilværelse, gennem ledsagelse til for eksempel at gå en tur, indkøb (for eksempel af tøj), kirkegang, familiefester, biblioteksbesøg, foredrag og andre kulturaktiviteter.

Prøvehandlingen foregår i to distrikter: Distrikt Viborg Midt og Distrikt Heden.

9 borgere har været en del af prøvehandlingen.

Hjemmeplejen hjælper med at foreslå deltagere i prøvehandlingen ud fra kriterierne:

- Borger får i forvejen hjælp fra hjemmeplejen i form af praktisk hjælp eller personlig pleje, og kender derfor hjemmeplejen.
- Borger bor alene.
- Der er ikke mindstekrav til borgers grad af synshandicap.
- Borgere, der allerede er visiteret til ledsagelse før de blev 67 eller gennem forsøgsordningen i Dansk Blindesamfund kan ikke deltage i prøvehandlingen.

Prøvehandlingen laves i samarbejde med Dansk Blindesamfund.



## FORDELE

### Borger

Ledsagerordningen er blandt andet blevet brugt til indkøb og gåture. De borgere, der har fået ledsagerordningen, har været glade for det og udtrykt, at det har været dejligt. Alle deltagerne fik brugt ordningen, som de gerne ville, og langt størstedelen føler, at de kommer mere ud, end de gjorde uden ledsagerordning.

### Medarbejder

Når ledsagelsen bliver brugt på noget, der skaber glæde og højner livskvaliteten hos borgerne, giver det en øget medarbejdertilfredshed.

### Økonomi/ressourcer

Ingen



## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

Det kan være en udfordring for borgerne at sige ja til tilbuddet, da det kan være svært at vide, hvad man skal bruge det til, når man indtil videre har klaret sig uden.

Jo tidligere man får tilbuddet, des større sandsynlighed er der for, at man takker ja til ledsagerordning.

### Medarbejder

Der peges på, at nogle borgere havde svært ved at vide, hvad de skulle bruge ledsagelsen til. Det kunne derfor opleves som en stor opgave at skulle have ledsagelse, når medarbejderen aktivt skulle være opsøgende på diverse relevante arrangementer i nærområdet.

### Økonomi/ressourcer

Det har primært været de faste medarbejdere, der har ledsaget borgerne. Det er derfor vigtigt med fokus på planlægning af ledsagelse, så ressourcerne udnyttes på bedst mulig vis.

## Samlet vurdering

### Vurdering

Prøvehandlingen har vist, at det er relevant at udvide målgruppen af den ledsagerordning, der allerede findes i Viborg Kommune.

Mellem 10 og 15 borgere i Viborg Kommune har glæde af ordningen i Dansk Blindesamfund. For at få en ledsagerordning gennem Dansk Blindesamfund, skal man have en synsrest på max. 10%. Med en udvidelse af Viborg Kommunes ledsagerordning, ville kommunens tilbud omfatte de borgere, der ligger udenfor Dansk Blindesamfunds afgrænsning.

Det er vigtigt, at kommunens medarbejdere er klædt på til at kunne spotte, om der er en borger med nedsat syn, der kunne have gavn af en ledsagerordning.

Dansk Blindesamfund stiller deres viden og ekspertise på området til rådighed, hvis der bliver behov for det. Det kunne for eksempel være med hjælp til at oversætte tilbuddet om ledsagerordning til blindskrift.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Mange af de borgere, der er blevet tilbudt ledsagerordning, har ikke haft behov for det. Enten da de har et stort netværk, der er gode til at hjælpe, eller fordi de i forvejen er tilknyttet en anden ledsagerordning.

### Anbefaling

Det anbefales at udvide den ledsagerordning der findes i Viborg Kommune, så den rummer de borgere, som ikke er i målgruppen for Dansk Blindesamfunds ledsagerordning.

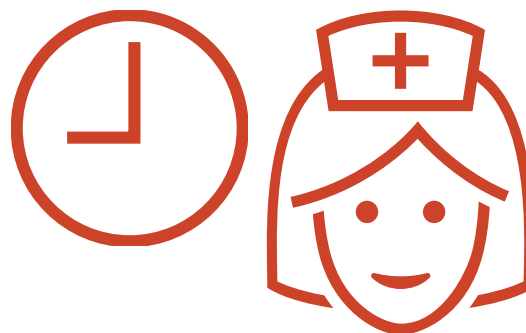
Endvidere anbefales det, at udvidelsen følger de samme procedurer og arbejdsgange, som allerede findes i den ledsagerordning, Viborg Kommune har i dag.

# 4

## Fleksibel arbejdstid på Liselund

**Sted:**

Pleje- og Omsorgscenter Liselund



## Beskrivelse af prøvehandling

Lokal-MED på pleje- og omsorgscenter Liselund har afprøvet forskellige modeller for fleksible arbejdstider. Det drejer sig for eksempel om flere forskellige vagtlængder, forskudt mødetid eller fire dages arbejdsuge.

Formålet har været at skabe attraktive arbejdspladser, som imødekommer behovet for at kunne balancere arbejds- og privatliv – også skiftende behov set hen over et arbejdsliv. Forventningen har været, at mere fleksible arbejdstider kan få flere medarbejdere til at gå op i tid, øge fremmødet og styrke den samlede kvalitet i hjælp og støtte til beboerne.

På Liselund har der i prøvehandlingens start kørt en ønskerunde om arbejdstider. Fire teams – ca. 80 medarbejdere – har indgået i ønskerunden og heraf havde 2/3 ønsker til anden arbejdstid. Næsten alle ønsker har kunnet imødekommes, og på baggrund af de indkomne ønsker er der

lavet nye grundplaner, som trådte i kraft den 15. maj 2023. Alle medarbejdere har i videst muligt omfang fået opfyldt deres ønsker om for eksempel 10-timersvagter, arbejde hver 3. weekend eller arbejde fire dage om ugen.

I forhold til fire dages arbejdsuge har 10 medarbejdere afprøvet dette. 4 medarbejdere i plejen, 3 demenskonsulenter, 2 teamledere og 1 arbejdsmiljøterapeut.

Forudsætningen for at afprøve en fire dages arbejdsuge har været at gå op på 37 timer, hvis man var under det før. Der var 5 medarbejdere, der gik på fuld tid i prøvehandlingsperioden.

I denne forbindelse skal det bemærkes, at Liselund deltager i det landsdækkende KL-tiltag ”En fremtid på fuld tid”.



## FORDELE

### Borger

For borgerne er der bedre chance for at møde den samme medarbejder hen over dagen, da fire dages arbejdsuge betyder længere arbejdsdage for den enkelte medarbejder.

Det giver større ro og mere kontinuitet hen over dagen, når nogle medarbejdere har længere vagter eller møder forskudt i forhold til faste vagttider. Borgeren oplever for eksempel ikke et pludseligt vagtskifte fra dag- til aftenvagter, hvor ét hold medarbejdere normalvis takker af og et andet møder ind.

Pleje og omsorg kan gives af den samme medarbejder hen over døgnet og ikke for eksempel kun om formiddagen. Eksempel: Er borgeren for eksempel for træt til at få klippet negle efter bad: "Det kommer jeg bare tilbage og hjælper dig med i eftermiddag".

### Medarbejder

Generelt en stor tilfredshed med ønskerunden og det at blive inddraget tættere i vagtplanlægningen.

Undersøgelse blandt de 10 deltagende med fire dages arbejdsuge viser at:

- fire dages arbejdsuge giver mange medarbejdere en meget bedre work/life balance.
- den ekstra ugentlige fridag giver overskud og mulighed for at prioritere børn eller børnebørn på en anden måde.
- ved forskudte mødetider er der mulighed for, at vagtlagene hænger bedre sammen. Der er mulighed for at for eksempel dagvagt og aftenvagt mødes og kan nå at lave en kort overlevering om for eksempel en borger.
- flere medarbejdere noterer sig, at de i prøvehandlingen er mødt op med mere mentalt overskud. En enkelt siger ligefrem, at alle stresssymptomer er væk.
- fornemmelsen af at gå hjem efter en arbejdsdag med bedre samvittighed er øget: De længere vagter gør, at man har eftermiddagen til at blive færdig med sine opgaver i – og dermed kan medarbejderen forlade arbejdspladsen med en følelse af have fulgt sine opgaver til dørs.

### Økonomi/ressourcer

Det formodes, at fleksible arbejdstider - herunder fire dages arbejdsuge - er med til at understøtte rekruttering og fastholdelse.

## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

Der skal sikres en balance i forhold til medarbejdernes ønsker til arbejdstid og borgernes behov. Et eksempel fra demenskonsulenterne: Ved en firedages arbejdsuge vil der i sagens natur være en ugedag, hvor en families faste kontaktperson ikke kan træffes, og hvor der ikke kan lægges aftaler i kalenderen. Demenskonsulenterne har ikke fri samme dage, så andre kolleger kan dække ind, hvis der er akut behov for en demenskonsulent.

### Medarbejder

Kan det være svært at bytte en lang vagt væk?

Kan det være svært at få et jævnt flow med fire ugentlige arbejdsdage over tid – for eksempel under sygdom?

Planlægning af arbejdet kan med en fire dages arbejdsuge være sværere for en selvtilrettelæggende medarbejder, fordi arbejdstid påvirkes af samarbejdspartnerne – eksterne møder og lignende.

Har man i løbet af dagen mange vanskelige samtaler med borgere og pårørende, kan en arbejdsdag på 10 timer føles meget lang for nogle medarbejdere.

Fleksible arbejdstider stiller nye krav til planlæggerne, som på en helt anden måde end nu løbende skal være i dialog med medarbejderne om vagtplanlægningen.

### Økonomi/ressourcer

Der skal arbejdes med at finde den rette tilrettelæggelse af opgaverne hen over døgnet. Hvis ikke vi flytter opgaver, er der med fire dages arbejdsuge for mange medarbejdere på arbejde i tidsrummet kl. 13-16.

Ved fire dages arbejdsuge mistes to indmødedage hver anden uge pr. medarbejder. Da der ikke er ekstra ressourcer til at dække dette, giver det økonomiske udfordringer og praktiske problemer for vagtplanlægningen.

Der skal arbejdes endnu mere med åbenhed på tværs af husene på Liselund.

Mere fleksibel udnyttelse af arbejdskraften.

Flere op i tid vil trække flere ressourcer økonomisk. Disse udgifter skal findes på vikarkonto samt timeløn. Desuden kan en øget travlhed, som evalueringen viser, forventeligt give et lavere sygefravær.

## Samlet vurdering

### Vurdering

Prøvehandlingen viser at:

- medarbejdere og ledere overordnet har haft gavn af prøvehandlingen. Med prøvehandlingen har Liselund på baggrund af en ønskerunde udviklet nye grundplaner, der i høj grad tager hensyn til medarbejdernes ønsker.
- en stor del af medarbejderne er godt tilfredse med deres normale arbejdstider, men de er meget glade for at blive spurgt.
- fleksible arbejdstider er noget, der skal arbejdes med over tid. Nogle går forrest og viser vejen – og så ruller snebolden.

Særligt vedrørende den fire dages arbejdsuge:

- de 10 afprøvninger af ”Op i tid med fire dages arbejdsuge” har bidraget til en bedre work/life balance blandt 8 ud af 10 medarbejdere.
- tilfredsheden med fire dages arbejdsuge er langt størst i plejen og mindst blandt de selvtilrettelæggende medarbejdere, der i forvejen har meget fleksible rammer.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Hvor meget en ekstra ugentlig fridag kan betyde for nogle medarbejdere.

Hvor stort et arbejde det har været at lave grundplanerne om med hensyntagen til medarbejderønsker om fire dages arbejdsuge.

### Anbefaling

Den nye grundplan gælder fra den 15. maj 2023. Arbejdet med grundplanerne har vist, at det er en udfordring at lave vagtplaner, hvor der indgår et antal medarbejdere med fire dages arbejdsuge.

Det anbefales, at prøvehandlingen om den fire dages arbejdsuge fortsætter på en eller flere af kommunes arbejdspladser. Gerne i 200 dage – for på den måde på et bedre grundlag at kunne vurdere fordele og ulemper.

Vi anbefaler, at Hoved-MED, Fag-MED Sundhed og Fag-MED Omsorg kobles på som koordinerende led mellem de arbejdspladser, der vil eksperimentere med fleksible arbejdstider, herunder fire dages arbejdsuge. På den måde styrkes videndelingen på tværs af arbejdspladserne.



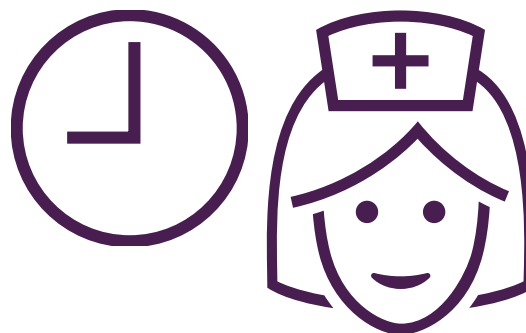


# 5

## **Fleksibel arbejdstid på Pleje- og Omsorgscenter Kildehaven**

**Sted:**

Pleje- og Omsorgscenter Kildehaven



## Beskrivelse af prøvehandling

Formålet med prøvehandlingen har været at afprøve nye og fleksible rammer for arbejdstid på Pleje- og Omsorgscenter Kildehaven.

Lokal-MED på Kildehaven har sammen med medarbejderne afprøvet forskellige modeller for fleksible arbejdstider med for eksempel forskellige vagtlængder og forskudt mødetid. Det forventes, at mere fleksible arbejdstider kan få flere medarbejdere til at gå op i tid, øge fremmødet og forbedre den samlede kvalitet i hjælp og støtte til beboerne.

65 medarbejdere fik tilbud om at deltage i afprøvningen, heraf har 10 medarbejdere ønsket anden arbejdstid. I prøveperioden har nogle medarbejdere mødt senere/tidligere. Tre medarbejdere har afprøvet 10 eller 12-timers vagter,

og flere er gået på fuld tid. Andre igen har mødt på skæve tidspunkter, nogle haft forlængede nattevagter kl. 23.00 – 9.00, og nogle er gået op i tid med hjemmearbejde en time ugentligt.

De nye grundplaner er klar til at køre fra uge 35. Her vil flere medarbejdere afprøve 10 og 12 timers vagter.

Prøvehandlingen er kørt i godt samarbejde med organisationerne. Kun i enkelte tilfælde har det været nødvendigt at udarbejde lokalaftaler.



## FORDELE

### Borger

Mange medarbejdere arbejder kun i de typiske spidsbelastningsperioder fra 7.00 – 13.00. Med længere vagter i prøveperioden er det en fordel for beboerne, at en medarbejder er på arbejde over flere timer i døgnet, hvilket bidrager til bedre kontinuitet.

Der er kommet mere ro i plejecenteret, da der er flere faggrupper, der overlapper hinanden – for eksempel dag- og aftenvagter. De mindre rigide møderul betyder mindre abrupt vagtskifte, hvor hele personalegruppen skiftes ud.

Længere vagter giver flere timer at udføre opgaverne i. Det kan betyde, at en beboer ikke partout skal være i bad og få klippet negle i samme arbejdsgang. Der har været mulighed for at sige: ”Er du træt efter badet? Så kommer jeg tilbage og klipper dine negle i eftermiddag.”

Mindre stress i personalegruppen kan mærkes også af borgerne – føler sig ikke pressede af at se, at personalet har travlt.

Udgifter til timelønnede og vikarer er faldende. I stedet ses fast personale, der arbejder længe.

### Medarbejder

Medarbejderne fortæller, at de føler sig hørt og set. Alle ønsker kan ikke opfyldes, men tilgangen hos planlæggerne har været, at ”vi kigger på det.”

Længere vagter mindsker fornemmelsen af at være bagud, når man ikke behøver at overlade opgaver til andre ved fyraftenstid, men har tid til at gøre opgaverne færdige selv – og forlade arbejdspladsen med ro i maven.

Når flere arbejder fuldtid, kan en række af de faste opgaver løses på andre tidspunkter af døgnet. I prøvehandlingen har der været mulighed for at give borgerne et bad om eftermiddagen, hvor der ikke er så meget pres på - i stedet for om morgenen. Man skal ikke være færdig med alt kl. 13, og der er flere om at gå til hånd. Går en medarbejder op i tid, bliver vedkommende hyppigere del af de forskellige faglige opgaver, hvilket i sig selv er kompetenceudviklende.

Interview med involverede medarbejdere fortæller om en meget bedre work/life- balance. For eksempel møder en sygeplejerske kl. 8.30 – 18.00 to dage ugentligt, hvilket giver hende mulighed for at aflevere datteren. Betyder samtidig, at sygeplejersken er et bindeled til aftenvagterne, og det har givet gode muligheder for sparring og for, at tingene bliver gjort rigtigt i Nexus.

En anden medarbejder er gået en time op i tid og arbejder hjemme denne time (TR og forflytningsvejleder). Er nu bedre forberedt til undervisning og møder og skal ikke ”gå fra” i løbet af arbejdsdagen, hvor der er travlt.

Yderligere fem medarbejdere har haft ½ times hjemmearbejde: Her har de haft mulighed for at finde tid og ro til for eksempel at læse procedurer i VAR + e-learning og til at læse nyhedsbrevet fra ledelsen. Alt sammen vigtige elementer i at være en del af et arbejdsfællesskab. På den måde bidrager prøvehandlingen til at fastholde og udvikle faglige kompetencer – og er med til at sikre en faglig tryghed for den enkelte medarbejder i hverdagen (psykologisk tryghed). Denne ordning giver desuden læsesvage medarbejdere ro til at fordybe sig uden forstyrrelser.



## FORDELE

### Økonomi/ressourcer

Samlet sætter prøvehandlingen fokus på faglige kompetencer og på faglig kompetenceudvikling, hvilket styrker rekruttering og fastholdelse.

Allerede nu er der en oplevelse af mindre sygefravær. Når de nye grundplaner træder i kraft fra uge 35 vil effekten på sygefraværet være tydeligere.

Mulighed for, at centret på længere sigt kan dække ferietiden ind selv, eller med lavere brug af timelønnede.

Indikationer på, at forbruget af timelønnede falder. Plejecentrets pulje til at finansiere timelønnede bliver i stedet brugt til at få flere op i tid.



## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

Nogle borgere og pårørende vil sandsynligvis reagere på, at nogle af opgaverne flyttes til om eftermiddagen. Det vil bryde med vanlig praksis.

### Medarbejder

Svært at bytte lange vagter?

Når der skal byttes lange vagter, skal vi ikke nødvendigvis bytte 1:1. Planlæggeren forlanger ikke, at nogen skal overtage en 10-timers vagt. Det bliver de 8 timer, og så løser vi resten på anden vis.

Man skal arbejde med vanetænkningen om, hvornår en opgave skal løses.

### Økonomi/ressourcer

Flere op i tid betyder en tungere lønkonto.

Pengene skal findes på mindreforbrug på timelønkontoen og på et formodet mindre sygefravær.

Der skal arbejdes med at flytte nogle opgaver til om eftermiddagen – og det skal være kerneopgaver, ikke ekstraopgaver. Der må gerne blive frigjort energi til, at der kan ske noget mere socialt med beboerne.

## Samlet vurdering

### Vurdering

Vi kan få Danmarks bedste arbejdsplads!

Lige nu er vi i gang med at blive klogere, men vi tror på, at vi med større fleksibilitet i arbejdstiden kan skabe nogle meget bedre arbejdspladser. Nu skal vi i gang med grundplanerne, og vi vil gøre alt for, at det skal lykkes.

Prøvehandlingen har vist, at det ikke er farligt at være åben over for ønsker til fleksible arbejdstider. Rigtig mange er tilfredse med planerne, som de er. Og alle ønsker kan ikke opfyldes, men det forstår medarbejderne udmærket. Der er ikke meget, der ikke kan lade sig gøre – og indstillingen er, at vi kigger på det.

Medarbejderne er glade for at få medindflydelse på deres vagtplan, og planlæggere har fået flere tilfredse kolleger.

Fleksibilitet avler fleksibilitet: Hvis en medarbejder mærker imødekommenhed, så strækker vedkommende sig ofte længere en anden gang.

En fleksibel indstilling til arbejdstider er givtig, når vi skal ansætte en ny medarbejder (rekruttering).

Vi er nødt til at flytte opgaver fra morgen/formiddag til eftermiddag/aften.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Den glæde og taknemmelighed, der er hos medarbejderne over at blive imødekommet.

Vi har taget de første skridt – og er blevet overraskede over, hvad der er sket.

Vi kan få rigtig meget til at gå op.

### Anbefaling

Fleksible arbejdstider afsluttes som prøvehandling, og erfaringerne udbredes til øvrige arbejdspladser i Sundhed og Omsorg.

Erfaringerne med prøvehandlingen skal implementeres, hvor det lokalt giver mening, og hvor der er ønsker fra medarbejderne.

Kildehaven vil gerne videndele med andre arbejdspladser i Sundhed & Omsorg, der gerne vil arbejde med fleksible arbejdstider.



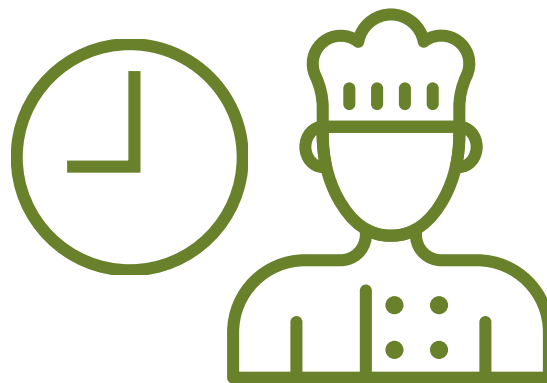


# 6

## Fleksibel arbejdstid i Madservice Viborg

**Sted:**  
Madservice Viborg





## Beskrivelse af prøvehandling

Formålet med prøvehandlingen har været at afprøve nye og fleksible rammer for arbejdstiden. Kan vi skabe mere attraktive arbejdspladser, som imødekommer behovet for i højere grad at kunne balancere arbejds- og privatliv? Også de behov, der skifter hen over et arbejdsliv?

En betingelse for prøvehandlingen har været, at borgerne stadig oplever at få gode mad- og måltidsoplevelser til alle måltiderne, som de plejer. Prøvehandlingen har ikke berørt måltider og udkørslen med mad til borgerne.

Deltagerne i prøvehandlingen har været Lokal-MED i Madservice sammen med medarbejderne i køkkenerne på Kildehaven, Højvangen, Pensionistgården og i Produktionskøkkenet på Grundtvigsvej. I alt 30 medarbejdere har været omfattet af prøvehandlingen.

I prøvehandlingen er alle grundplanerne slettet, og medarbejderne har fået lov til at ønske frit.

Dette tilbud har 20 medarbejdere takket ja til, mens den resterende gruppe ikke har ønsket at lave om på deres arbejdstid.

På baggrund af ønskerne er der udarbejdet en ny arbejdsplan, som er afprøvet i 12 uger. Ønskerne spænder bredt fra for eksempel en kort fredag til fire dages arbejdsuge.

Sideløbende er app'en Optima Medarbejder afprøvet i samarbejde med Personale & Organisation.

Der har under prøvehandlingen været et godt medspil fra 3F, FOA og Kost & Ernæringsforbundet. Prøvehandlingen har kun udfordret arbejdstidsaftalerne meget begrænset. I et tilfælde blev det afstemt med organisationen Kost & Ernæringsforbundet, men da der var tale om frivilligt indgåede aftaler, har det ikke været nødvendigt med lokalaftale.



## FORDELE

### Borger

Ingen fordele – det er vurderingen, at borgeren ikke har mærket noget til prøvehandlingen.

### Medarbejder

Der er lavet en måling før prøvehandlingens start og i slutningen af prøvehandlingen.

Der er i målingen spurgt ind til balance arbejde/privatliv, trygheden i at kende vagter længere frem, tilfredshed med fleksibilitet i vagtplanlægningen, fordelingen af vagterne og til den overordnede arbejdsglæde.

I kommentarer til målingen udtrykkes der tilfredshed med at blive spurgt - også selv om man har valgt at fastholde sin normale arbejdstid.

Før- og eftermålingen viser meget små forskelle både i produktionskøkkenet og i Team Kildehaven. Dog vurderer medarbejderne i produktionskøkkenet deres tilfredshed med balancen mellem arbejds- og privatliv højere efter prøvehandlingen.

Eksempel på gevinster:

- Fire dages arbejdsuge giver længere vagter. Dette betyder ifølge en medarbejder, at man kan gøre sit arbejde færdigt uden stress.
- At man har haft mere tid til sig selv på en fire dages arbejdsuge og er mere glad for at komme på arbejde.

Brug af Optima Medarbejder (APP) har gjort at medarbejderne får et overblik over, hvem der er på arbejde og hvornår. Her kan man tilgå teamets vagtplan.

### Økonomi/ressourcer

En vagtplanlægning, der imødekommer medarbejderes ønsker, må formodes at højne arbejdsglæden og hermed medvirke til at sænke sygefravær og styrke fastholdelse. Det kan ikke påvises i den korte periode prøvehandlingen har kørt.

## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

Ingen ulemper – det er vurderingen, at borgeren ikke har mærket noget til prøvehandlingen.

### Medarbejder

Nogen medarbejdere har oplevet en uretfærdighed i at blive påvirket af kollegernes valg. For eksempel at skulle tage andre vagter for at få kabalen til at gå op. Kan betyde ulige fordeling af opgaverne.

Fleere medarbejdere var usikre på, hvad der skulle laves hvornår. Længere arbejdsdage betyder, at arbejdsopgaverne skal planlægges på en anden måde.

Gevinsterne, som de medarbejdere der har haft fire dages arbejdsuge, er ikke genkendelige for de medarbejdere, som ikke ønsker kortere uge.

Der er et stykke vej endnu, før Optima Medarbejder (app) er i drift. Der har været tekniske udfordringer, samt det tager tid at lære at bruge app én.

Nogle funktioner er mere afhængige end andre af, at alle har samme arbejdstid / lige mange dage – for at kunne køre en effektiv produktion.

### Økonomi/ressourcer

I prøvehandlingen har medarbejderne fået lov til at ønske frit. Det har været et meget ressourcetungt arbejde at lave vagtplaner på den baggrund.

Opmærksomhed på økonomien: Nogle tidspunkter udløser overarbejdsbetaling / tillæg.

Der skal være opgaver til dem, der ønsker at have lange vagter - også i ydertimerne.

Det kan være svært at få byttet lange vagter væk.

Bliver en medarbejder syg med en lang vagt, udfordrer det planlægningen mere end normalt.

## Samlet vurdering

### Vurdering

Fleksible arbejdstider er et stort ønske hos nogle af vores medarbejdere, men langt fra alle. Og ønskerne om fleksibilitet er langt fra altid radikale.

Prøvehandlingen viser:

- Der er en stor fleksibilitet i forvejen, især i de mindre teams, som selv har kunnet lave sin egen grundplan.
- Er man en del af en større produktionsenhed, er der et produktionsflow at tage hensyn til. Men også her kan man i højere grad inddrage medarbejdernes ønsker til grundplanerne.
- Det er lettere at arbejde med fleksibel arbejdstid i mindre teams.
- Det er vigtigt at have for øje, at frihed for én medarbejder kan have afsmittende virkning på en kollegas vagtplan.
- Lange arbejdsdage (4 dages arbejdsuge) betyder at vi får sværere ved at dække ind ved sygdom.

Vores vurdering er:

- Den største gevinst er, at vi har fået talt om, hvad den attraktive arbejdstid er.
- Vi tror på, at vi kan tilfredsstille rigtig mange ønsker, ved at ledelse og medarbejdere i endnu højere grad går i tættere dialog med hinanden om arbejdsplanlægningen.
- Målet er nogle grundplaner, som medarbejderne har stor indflydelse på – og at det her efter kan løses i en vagtplanlægning. Også når det gælder ønsker om lange vagter eller en firedages arbejdsuge.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Vi har fået blik for, at vi i mange af vores teams har nogle meget frie rammer i forvejen. Vi er små teams – og kan være fleksible.

Vi kan også se, at vi har meget forskellige betingelser for vores arbejde. Det at være i et produktionskøkken stiller andre krav end i et lille selvtilrettelæggende team.

### Anbefaling

Vi anbefaler, at prøvehandlingen nedlægges i forhold til muligheden for at ønske frit, men indtænker de andre læringer ind i udarbejdelse af grundplaner med fleksible arbejdstider.

Fremover arbejdes der i Madservice med at lave grundplaner, hvor ønsker til fleksible arbejdstider indtænkes i et endnu tættere samspil med medarbejderne.

Tankegangen er, at grundplanerne er en sikkerhed og et godt udgangspunkt for medarbejder og ledelse, men at de ikke fremstår mejslet i sten” men hele tiden er udgangspunkt for en dialog. Udgangspunktet for dialogen er “Det finder vi ud af”, som er motto for Madservice Viborg.

Da arbejdspladser i Madservice har mange forskellige forudsætninger, anbefaler vi, at det videre arbejde med fleksible arbejdstider skal foregå på den lokale arbejdsplads.

Der skal derudover arbejdes på tværs af ledergruppen i Sundhed og Omsorg på at udvikle og udfordre konceptet “fleksible arbejdstider”. Dette naturligvis i samarbejde med MED-systemet og de relevante faglige organisationer.





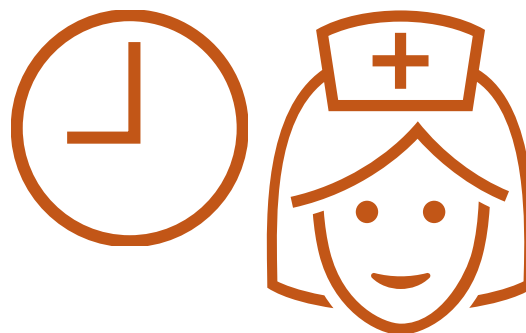
# 7

## Fleksibel arbejdstid i hjemmeplejen

**Sted:**

Hjemmepleje-og Hverdagsrehabilitering  
Distrikt Nord og Distrikt Houlkær





## Beskrivelse af prøvehandling

Hjemmepleje- og Hverdagsrehabilitering Distrikt Nord og Distrikt Houlkær har afprøvet forskellige modeller for fleksible arbejdstider - for eksempel forskellige vagtlængder og forskudt mødetid.

Formålet med prøvehandlingen har været at afprøve, om mere fleksible arbejdstider kan få flere medarbejdere til at gå op i tid, øge fremmødet og forbedre den samlede kvalitet i hjælp og støtte til beboerne.

I Houlkær er der i samarbejde med Lokal-MED kørt prøvehandling med forskudt arbejdstid, forlængede vagter og med medarbejdere der er gået op i tid. Ud af gruppen på 40 er 18 medarbejdere med i prøvehandlingen: 5 fra plejen, 3 planlæggere og 10 sygeplejersker.

I Møldrup er alle 35 medarbejdere bedt om at komme med deres ønsker til arbejdstiden - fuldstændigt frit, som de kunne tænke sig. Det har resulteret i, at 13 medarbejdere er kommet med ønsker, som alle er imødekommet i prøvehandlingsperioden. Prøvehandlingen i Møldrup kører samtidig med, at Møldrup deltager i KL-projektet "En fremtid på fuld tid".

I hverken Houlkær eller Møldrup har der i prøveperioden været behov for personalepolitiske tiltag som for eksempel lokalaftaler, men prøvehandlingen er afviklet med Personale og Organisation som god sparringspartner.



## FORDELE

### Borger

#### Møldrup:

Oplever, at der er mere faglært og kendt personale på arbejde. Har ikke brugt vikarer fra Carelink i 2 ½ måned. Her skal det igen bemærkes, at Område Nord er en del af KL-projekter "En fremtid på fuld tid", som også har bidraget til fokus på at få medarbejderne op i tid. I Møldrup er der sket en stigning i antallet af fuldtidsansatte på baggrund af de fleksible arbejdstider.

#### Houkær:

I Houkær har personalet nu en fælles gennemgang af de borgere, der har en ændret tilstand (triagering) kl. 15.00-15.30. Sygeplejersken bliver til 15.30, hvilket er med til at give opgavevaretagelsen et fagligt løft i forhold til at overlevere til aftenvagterne. Dette bidrager til en faglig dialog, og til at aftenvagterne har et bedre overblik over borgernes sundhedstilstand og hvem, der har brug for besøg.

Med flere på arbejde om eftermiddagen har borgeren nu mulighed for for eksempel at få bad om eftermiddagen, hvilket nogle efterspørger.

Der er tegn på, at prøvehandlingen har bidraget til at skabe en større helhed og et større arbejdsfællesskab, men der har deltaget for få medarbejdere i prøvehandlingen til en entydig konklusion.

### Medarbejder

Generelt bedre trivsel.

Rundspørger blandt medarbejderne viser, at den større indflydelse på arbejdstider generelt giver større arbejdsglæde. Mange vil gerne fortsætte, efter at prøvehandlingen slutter.

Ledere og planlæggere oplever medarbejdere, som er gladere og mere fleksible, måske fordi medarbejderne bliver mødt af fleksibilitet.

Selv bemærker ledere og planlæggere, at det er dejligt at have lidt mere fleksibilitet at dele ud af, hvis en medarbejder har brug for det i en periode – og rigtig meget kan sagtens lade sig gøre.

Aftenvagterne er meget glade for overlappet med sygeplejerskerne og det øvrige plejepersonale - enormt værdifuldt.

### Økonomi/ressourcer

I Houkær og Møldrup har sygefraværet været faldende i prøvehandlingsperioden. Med de forhåndenværende data kan det ikke med sikkerhed vurderes, i hvilket omfang prøvehandlingen har bidraget hertil.

Prøvehandlingen formodes at højne arbejdsglæden og hermed medvirke til at sænke sygefravær og styrke fastholdelse samt rekruttering.

Udgifter til timelønnede og vikarer er faldende i både Houkær og Møldrup. Begge steder kædes faldet sammen med øget fleksibilitet i vagtplanlægningen. I Møldrup kobles det faldende vikarforbrug desuden til deltagelsen i "En fremtid på fuld tid", som har øget antallet af fuldtidsansatte betragteligt.





## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

**Borger**

Ingen

**Medarbejder**

Langt de største udfordringer i indførelsen af mere fleksible arbejdstider ligger hos planlæggerne, der skal sikre, at der dækkes ind med besøg i hele vagten.

**Økonomi/ressourcer**

Møldrup:

På kort sigt er det dyrere, hvis mange medarbejdere kommer op i tid, da der kan blive for mange på arbejde til de opgaver, der traditionelt ligger på faste tidspunkter af døgnet.

På lidt længere sigt kan denne udfordring løses ved at omlægge opgaverne over døgnet.

Houlkær:

Her er arbejdet organiseret, så der ikke arbejdes med faste ruter. Planlæggerne sammensætter individuelle ruter, hvor der bliver taget hensyn til medarbejderens kompetencer og det bedste match med borgeren.

## Samlet vurdering

**Vurdering**

Det at der nu arbejdes med ændrede mødetider, vagtlængder mv. medvirker til, at der skabes mulighed for at tilgodese medarbejdernes ønsker. Det er samlet set attraktivt at have flere medarbejdere på fuld tid, hvilket for manges vedkommende igen resulterer i flere uddannede medarbejdere. Der er samtidig et stort potentiale i at integrere aftenvagterne langt bedre i opgaveløsningen.

Vi er i først lige begyndt at se potentialerne i forhold til en mere fleksibel arbejdstidsplanlægning. I Møldrup vil man nu for eksempel prøve, om det giver mening med en "flyverassistent" – det vil sige en medarbejder, der kan dække det mest akutte af det akutte, så det øvrige personale i højere grad kan passe deres faste opgaver.

Arbejdet med fleksible arbejdstider er krævende. Både for planlæggerne, men også for ledelsen, der skal arbejde med en anden organisering af arbejdsopgaverne hen over døgnet: Nogle af opgaverne skal flyttes fra morgen/formiddag til eftermiddag, hvor der fremover vil være flere medarbejdere på job.

**Hvad har gjort størst indtryk?**

Tre medarbejdere har uafhængigt af hinanden sagt: Fleksible arbejdstider er det bedste, der er sket i mit liv!

Der er en masse energi, jobtilfredshed og kvalitet at hente ved i endnu højere grad at imødekomme medarbejdernes ønsker til fleksibilitet.

Man skal ikke frygte, at man som ledelse bliver rendt over ende af en flodbølge af ønsker, der er umulige at opfylde. Langt de fleste vil gerne holde fast i deres nuværende arbejdstider.

**Anbefaling**

Begge distrikter vurderer, at arbejdet med fleksible arbejdstider skal udbredes til arbejdspladserne i Sundhed og Omsorg i et fortsat samarbejde mellem den lokale leder, medarbejderne, Fag-MED og organisationerne.

Det er kun de første prøvende skridt, der er taget. Prøvehandlingen behøver dog ikke forlænges, da vi fremover sagtens kan arbejde med fleksible arbejdstider, uden at det foregår i rammerne af en prøvehandling.

Viborg Kommune  
Social, Sundhed & Omsorg  
Sekretariatet  
Prinsens Alle 5  
8800 Viborg  
[viborg.dk/velfaerdsaftalen](http://viborg.dk/velfaerdsaftalen)



**VIBORG**  
KOMMUNE