



Sammenskriv fra Temadag i Sektor-MED social 4. april 2025

Sagsnavn: Temadag - Sektor-MED social 4. april 2025
Sagsnummer: 27.00.00-G01-24-25
Skrevet af: Lis Thorsø Nielsen
E-mail: Lis.Thorso.Nielsen@randers.dk
Forvaltning: Social- og arbejdsmarkeds Sekretariat
Dato: 08-04-2025
Sendes til: Sektor-MED social udvalget og lægges på den lokale Bro

Mads bød velkommen og gennemgik dels rammesætning af dagen - dels en reminder på forskellige highlights.

Slides vedhæftes, hvor også TGA-indlæg er inkluderet.

Vi ser ind i en fremtid med mange reformer – som vil kræve ekstra opmærksomhed på arbejdsmiljøet og fællesskabet.

Arbejdskraftmangel – økonomiske rammer – høje forventninger fra borgerne er alle pres på det arbejde, som medarbejderne skal yde.

Hanne-Marlene og Britt fra Team God Arbejdsplads (TGA) faciliterede dagen.

Link fra side 29 i Hanne-Marlene og Britts slides er samlet her:

[bfa-staerkere-sammen-web.pdf](#)

[Metodekatalog Styrk jeres arbejdsfællesskab i praksis](#)

[bfa-det-organisatoriske-faellesskab-web.pdf](#)

[Det opgaverettede fællesskab](#)

[bfa-det-faglige-faellesskab-web.pdf](#)

[bfa-det-kollegiale-faellesskab-web.pdf](#)

Stærkere sammen – ”de fire brikker” – som dækker over:

Organisatorisk – fagligt – opgaverettet og kollegialt fællesskab.

Efter gennemgang af de 4 brikkers indhold – udfordringer og værktøj til brug ved bearbejdning m.v. – drøftede grupperne ”Vurder balancer og ubalancer i jeres arbejdsfællesskab (altså i MED-regi)” – og udfyldelse af et skema med 12 udsagn.

”Balancer og ubalancer skema” – blank og udfyldt - **vedhæftes**.

Der var følgende note omkring ”Organisatorisk fællesskab” og ”Kollegial fællesskab”

Pkt. 1 - Der er forskellige opfattelser og standpunkter til hvordan man samarbejder – og ligeledes i forhold til kerneopgaven.

Pkt. 12 - Hvad gør venskaber eller lignende på en arbejdsplads – det kan både skabe forbundethed – men også være en hæmsko.

Mads opfordrede udvalget til, at man ikke kun skal handle i loyalitet – men også udfordre og udtale sig "ærligt" omkring ledelsens udmeldinger/beslutninger.

Gruppedrøftelser om fællesskaberne – hver gruppe drøfter ét af fællesskaberne.

De 4 grupper spørger om spørgsmål/drøftelse og metode/værktøj **vedhæftes**.

Gr. 1 organisatoriske

Fremlagde sin besvarelse ved hjælp af fin tegning, som **vedhæftes**.

Gr. 2. Opgaverettet fællesskab

- Forventninger til kvaliteten ift. opgaven.
- Det er et simpelt redskab, som er let tilgængeligt.
- Man skal finde et fælles niveau for kvaliteten.
- Det er ledere og medarbejdere, der er målgruppen.
- En konkret opgave beskrives og ud fra beskrivelsen skal man så vedtage niveauet.
- Hvad er over og under niveau – vi skal tale om det hele – og definere.
- En fælles forståelse af rammen for opgaven.

Gr. 3 – Fagligt fællesskab

- Hvad er den gode faglige hjælp – og hvordan efterspørger man den.
- Medarbejdergruppe der har et fagligt fællesskab.
- Man danner par og drøfter faglige opgaver – og derefter i plenum – i alt ca. 30 min.
- Fokus på den gode hjælp.
- Alle skal deltage – dette afhjælpes ved at danne par i drøftelsen.
- Tillidsniveauet skal kunne rumme denne drøftelsesform.

Gr. 4 – Kollegiale fællesskab

- 1 times drøftelser – i mindre grupper
- Det skal synliggøre værdierne, rummelighed – bidrage til den psykologiske tryghed.
- Drøftelse to og to af den psykologiske tryghed? kan man det - og kan dette virke for meget for nogle medarbejdere (for tæt på)?

- Definere på forhånd, hvor tæt man skal være på psykologisk tryghed – og hvad man kan tale om – med hvem. Ønsker man at tale med en kollega om ”svære emner”.

Samlet i plenum om fællesskaberne:

- Der er ingen simple løsninger
- Emner der er så interessante, at man kan tage det med tilbage i en MED relation – eller andre fællesskaber.
- Fokus på at det er vigtigt at se ind i egen arbejdsplads – og vigtigheden af at man ikke konfliktoptrapper – men har fokus på, hvad man kan tale om i eget regi.
- Udvælge et emne, som man arbejder med – og definere ønsket om, hvad man gerne vil opnå. Hvis man spreder sig over for mange ting på samme tid – så mistes fokus.
- Husk at dyrke det gode arbejdsfællesskab i ”fredstid” – og ikke kun, når der er kaos. Samtidig find en vej for, hvordan man arbejder med tingene.
- Tale åbent om de udfordringer, som måtte være på arbejdspladserne – ”VI” er stærkere sammen – og det er et fælles ansvar.
- Det er ikke alle, der føler et fælles VI.
- Hvem er VI – og hvad inkluderer det? Hos nogen er opfattelsen, at man gør SIT, når man går på arbejde – men vi skal kunne rumme alle.

At skabe robuste forandringer:

Britt benyttede konkret eksempel af involveringstrappen – **billede vedhæftes.**

Styrker og udfordringer ved metoden ”involveringstrappen”:

- Indflydelsesrum (lidt eller megen involvering) – i forhold til ledelsesretten. Hvilket indflydelsesrum har man – og er dette klart kommunikeret.
- Kontekst og bevægelse! – gennemsigtighed. Man skal belyse processen, man går ind i (samskabelse). Det er ikke sikkert, at alle ender med at være enige om en beslutning.
- Når der ligger en beslutning kan man evt. samarbejde med TRIO om den videre håndtering.
- Trappen giver et godt visuelt overblik – og med fokus på kommunikation.
- Hvem skal man ”sælge” ideen til – hvilken personalegruppe – hvor mange deltagere er der – uddannelsesniveau – og accept af forandring = hvem er modtagergruppen, som skal videreformidle til.
- Involveringen viser også medarbejdergruppen, at man tager deres input til validitet.
- Hvis man introducerer en beslutning i ”den forkerte” kasse – så kan det bevirke kaos.
- Delprocesser i trappen kan også hjælpe til at det hele bliver ”mere spiseligt”.

Mennesker i forandringer – og ”Modstand mod forandringer”:

- Forskel på om det er en negativ eller positiv forandring.
- Hvis en forandring modtages eller er modtaget negativt, kan det være svært at benytte denne version/redskab. Der kan være andet, som virker bedre.
- Leder og TRIO kan forud for udfyldelse hos medarbejderne forudse, hvad der kunne blive svært
- I nogle tilfælde kan man ”angribe” de vanskeligheder, som vi godt kender – og sætte fokus på, hvad man så kan lære af det – og hvordan man optimerer under de givne forudsætninger.
- Vigtigt at få set og bearbejdet de forskellige perspektiver undervejs.
- Det er godt selv at have afprøvet skemaet omkring forandringsbalancen.
- Adskille fagligheden fra ens egen personlighed for så at se, hvad der spænder ben for forandring.
- Man skal besøge resultaterne efterfølgende – og have et blik for, hvordan opfølgning sker – og hvordan man aktivt benytter det, man sammen har fundet frem til.

Opsamling på dagen med spørgsmål:

1. Hvad gør I med det, der er drøftet i dag – helt konkret
 2. Hvad tager I med – og hvad skal det omsættes til?
- Når der sker forandringer – læg en proces – lav et grundigt forarbejde.
 - Alle har et ansvar (fælles/VI).
 - Overblik over de værktøjer, som er til rådighed – så man får en god proces.
 - Der er blik for, at flere af processerne kan bruges – også med fokus på de ting, der er i igangsat.
 - Trykprøve på ”trappen” inden man sætter i gang. Nedbryde i enkeltdele – hvad der er givet eks. vis fra politisk side – og hvordan man arbejder med tingene.
 - Der skal ikke laves pseudoprocesser.
 - Hvordan husker vi på tingene? Skal det være synligt eller?
 - Også i MED bør tænkes i forandringsprocesser.

Mads rundede af med en stor tak til Britt og Hanne-Marlene for en god kvalificering af dagen.

Samtidig orienterede Mads om, at socialudvalget på møde den 3. april havde sendt socialområdets 7 fremlagte besparelsesforslag videre til behandling i økonomiudvalg og byrådet.