



Notat

Vedrørende: "Sammenskriv" fra Temadagen i Sektor-MED social 11. juni 2019

Sagsnavn: Temadag - Sektor-MED social 11. juni 2019

Sagsnummer: 81.38.06-P35-10-19

Skrevet af: Lis Thorsø Nielsen

E-mail: Lis.Thorso.Nielsen@randers.dk

Forvaltning: Social- og arbejdsmarkeds Sekretariat

Dato: 23-06-2019

Sendes til: Sektor-MED social samt til den lokale Bro

Carsten gennemgik oplæg til dagen - slides vedhæftes.

Helle Bonde fra HR gennemgik "Den Attraktiv arbejdsplads" – slides vedhæftes.

Henvisning til Personale- og arbejdsmiljøredegørelse – se link :

<https://broen.randers.dk/media/54611/personale-og-arbejdsmiljoeredegoerelse.pdf>

Grupperne drøftede følgende:

1. Hvilke særlige observationspunkter har I med hensyn til modtagelse af **nye, unge medarbejdere** ?
2. Hvilke initiativer kan I sætte i gang nu og her for at styrke modtagelsen og fastholdelsen af de unge
3. Hvilke initiativer kan I sætte i gang på mellemlangt sigt ?

Der var følgende tilbagemeldinger:

1.
 - Der sker et konkret skifte med "de nye unge". De unge er usikre på livet og på arbejdet.
 - Er mentorordningen tilpasset de unges behov og krav.
 - Personlig og faglig mentor. Nærværet med borgerne kan være et moment til usikkerhed. Mentor er ikke nødvendigvis den fagligt dygtigste – men har en all-round baggrund.
 - Differentieret indlæring
 - Ansøgere skal se en tydelig plan for faglig udvikling – ellers shopper man videre.
 - Introduktionen skal "tænde" de unge til samværet med borgerne, som jo reelt bør være i fokus.
2.
 - Lang intro, hvor man kan være usikker som ny – og få bistand fra mentor.
 - Fokus på hele arbejdspladsen – hvordan er omgangsform – hvordan behandler vi hinanden
 - Vi er alle ambassadører for vores arbejdsplads (ikke kun overfor nye medarbejdere)
 - Fysiske indretninger – de unge er ikke vant til de "gamle" gængse indretninger.
 - Ny teknologi er en selvfølge, da de unge er opvokset med teknologien.

- Følgeskab i hverdagen, således man følger op på læringspunkter.
- 3.
- E-learning på arbejdspladsen – eller i fælles regi.
 - Brugen af sociale medier – hvordan brander vi os selv – fokus på de gode historier.
 - Sociale arrangementer for at understøtte fællesskabet (med valgfri deltagelse).
 - Hvis man skal tiltrække de unge – så skal der også være plads til de at de kan søge videre i organisationen
 - Kontakt til uddannelsesinstitutionerne – hvilke kompetencer efterspørger vi og hvad kan vi tilbyde de unge.
 - Der er områder, som ikke appellerer til de unge (døgnområdet)

Hjørnestenen har inviteret et par batchelor-studerende til at deltage i det daglige liv med borgerne – samtidig med, at de studerende har mulighed for at arbejde på deres opgaver. Dette har været en succes.

Helle gennemgik herefter - Randers Kommunes Strategi for Rekruttering og Kompetenceudvikling (ses i vedhæftede slides).

Mere kan findes på:

<https://broen.randers.dk/personale/kompetenceudvikling/strategi-for-rekruttering-og-kompetenceudvikling/>

Herefter var der drøftelse - med udgangspunkt i dialogkort – om konkrete forslag til initiativer vedrørende de tre temaer:

1. Et godt sted at arbejde
2. De rette kollegaer til de rette job
3. En god start på jobbet

Der var følgende tilbagemeldinger:

1.
 - PAU uddannelse ? – udvikle uddannelsen i samarbejde med institutionerne.
 - Fokus på kønsfordelingen – der mangler unge og mænd. Hvad kan vi tilbyde.
 - Hvordan melder vi os ind i de unges erhvervsvalg.
 - Kerneydelser – arbejde i tværfaglige teams – hvor man får mulighed for at bruge sin faglighed.
 - Branding: ud til folkeskolerne - borgerguides/peers med ud og fortælle – bruge de digitale medier.
 - Arbejdstid 37 timer – lønniveau.
2.
 - Fokus på optimering af jobannoncen – vær realistisk og fortæl på den gode måde, hvad jobbet indeholder
 - fokus på faglighed – sælg jobbet – mulighed for faglig udvikling – supervision

- Case/opgave til jobsamtalen
 - Der er ofte stor enighed i ansættelsesudvalgene.
 - Der kan være udfordringer med "geografien" – jobbet kan være "for langt væk"
 - Ligeledes udfordringer på døgnområdet
 - Kemi er vigtig – fagligt og socialt.
- 3.
- Beparelser kan presse den gode arbejdsplads
 - ingen økonomi til kompetenceudvikling
 - ingen lønmidler
 - Beparelser tvinger dog samtidig nye initiativer frem
 - Kulturen på arbejdspladsen er afgørende - både for dem der arbejder der – og for dem, der forlader arbejdspladsen. Undgå sladder – og løs konflikter.
 - Fortæl den gode historie.
 - Det er af betydning, at man har et fag-fællesskab.

Kompetenceudvikling v/Lars

Lars gennemgik slides, som hovedsageligt var udarbejdet af Carsten F. – slides vedhæftes.

Herefter drøftede grupperne – ved hjælp af udleverede dialogkort - konkrete forslag til initiativer vedrørende de tre temaer:

1. Læring og samarbejde på tværs
2. Det er naturligt at anvende teknologi
3. Velfærd skabes i fællesskab

Der var følgende tilbagemeldinger:

1.
 - Vi er godt på vej – vi er på vej væk fra ekspertrollen.
 - Der er gode eksempler på samarbejde.
 - Støttemodellen har gjort det nemt at vidensdele og erfaringsudveksle.
 - Vi har ressourcer til at kunne vidensdele på tværs.
 - Hvor mangler vi viden:
 - sundhedsområdet
 - viden om samarbejdspartnere (muligheder og begrænsninger)
 - Brug af viden på tværs giver overblik og vilje – men kan begrænses af logistik.
2.
 - Vi er i proces med det teknologiske – vi skal have planer for opdatering af hardware.
 - Det giver mulighed for at lave sit arbejde andre steder end på sædvanlig plads = større frihed.
 - Opmærksomhed på at nye ting (IPADS) glemmes over tid – er det opdateringer vi ikke får lavet – eller får vi ikke brugt genveje. Hvorfor opstår barrieren.

- Vi bruger teknologi privat – men ikke i samme grad på arbejdspladsen ? Teknologien kunne måske være indrettet til området.
- Nogle bør være kompetencepersoner (frontløbere) som afprøver teknologien – og inspirerer kollegaerne.
- Det kan være en bagside, at vi ”bare” følger teknologiens præmisser.

3.

- Udgangspunktet er den enkelte borger
 - støttemodellen
 - Mit liv min plan
- Har vi styr nok på borgerne
 - frivillige
 - peers/borgerguides
 - brugerfrivillige
- Fællesskab på tværs af sektorer og søjler
 - relationel koordinering.
- Samskabelse ? – hvordan laver vi samskabelse – som en åben og demokratisk proces ?
Vi kan definere banen – men ikke helt styre de økonomiske rammer / lovgivning etc., som vi kan være bundet af.
- Samtidig skal der være plads til at nye tanker og ideer kan afprøves.
- Bekæmpelse af ensomhed.

Herefter var der en opsamling på temadagen: Hvad har vi nået, og hvad er vi på vej med ?

Der var følgende udsagn:

- Processen skal gå videre
- Der skal være en overordnet tidsplan for processen
- Mentorordningen trænger til et eftersyn / up-date.
- Uddannelse – og hvad sker der så ?
- Spørg de unge, hvad de gerne vil (interviewe et antal unge), og hvad der for dem er et attraktivt job.
- Fokus på rekruttering til døgn/dagområdet.
- Arbejdstidsplanlægningen på døgntilbud, hvor medarbejderne kan have indflydelse på arbejdsplanerne.

Carsten bekræftede, at der nu vil blive arbejdet (med hjælp fra HR afd.) på et skitseforslag til ”køreplan” – og denne vil blive fremlagt på det ordinære møde i september 2019.