



SektorMED Social

Temadag om livsfaser og onboarding



Velkomst v/ Runa Steinfeldt

Præsentation af Team God Arbejdsplads



Britt Thorning Lind

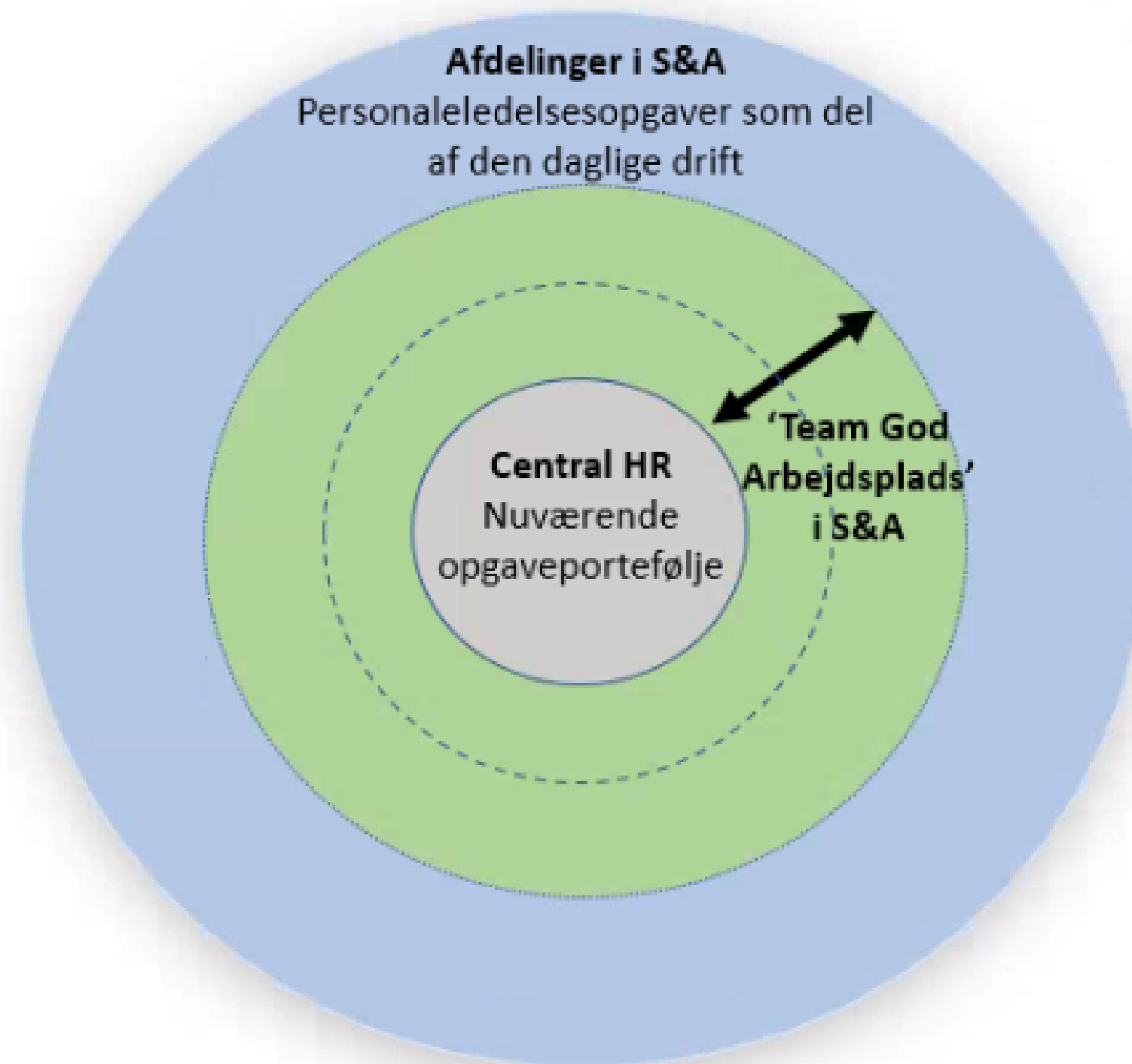


Hanne-Marlene Hedegaard



Heidi Würtz Pedersen

Vores virkefelt



Vi arbejder:

I spændet mellem den centrale HR-afdeling og de daglige ledelsesmæssige opgaver.

Vi støtter:

- Arbejdspladser i ubalance
- Arbejdspladser i balance
- Personaleledelsesmæssige opgaver udenfor daglig drift



Team God Arbejdsplads' indsatsområder

Tværgående indsatser

En overordnet strategisk indsats, der går på tværs af Social og Arbejdsmarked.

Arbejdspladsnære forløb

Strækker sig over et forløb på to eller flere besøg på arbejdspladsen.

Her-og-nu opgaver

Ved aktuelt behov for handling eller aktiviteter af kortere varighed.

Bag kulissen

Bagvedliggende arbejde som understøtter både Social og Arbejdsmarked.

Dagens program

	Aktivitet
08:20 – 08:25	Velkomst v/ Runa Steinfeldt
08:25 – 08:40	Præsentation af Team God Arbejdsplads og dagens program
08:40 – 08:55	Tjek-ind
08:55 – 09:20	Rammesætning af Livsfaser som tema
09:20 – 09:30	Parvis drøftelse af begrebet ved bordene
09:30 – 09:45	Opsamling på parvis drøftelse
09:45 – 09:55	PAUSE

Dagens program - forsat

09:55 – 10:40	Gruppedrøftelser om de forskellige livsfaser og forslag til indsatser
10:40 – 11:25	Grupperne præsenterer deres forslag til indsatser for hinanden
11:25 – 11:40	Afrunding og evt. aftale om indsatser
11:40 – 11:50	PAUSE
11:50 – 12:05	Rammesætning af Onboarding som tema
12:05 – 12:30	Gruppedrøftelse med afsæt i Onboardingmodellen
12:30 – 12:50	Opsamling i plenum
12:50 – 13:00	Afrunding på dagens temaer v/Runa Steenfeldt
13:00	Tak for i dag med sandwich to-go

Tjek-ind

Stil op på række efter...



Hvorfor tjek-ind?

- Får energien op
- Skaber forbindelse mellem krop og tanker
- Markerer en overgang
- Skaber tillid og godt humør

SØP som rammen for dagens drøftelser

Som del af SØP er der et fokus på **strategi for rekruttering og kompetenceudvikling**, bygget op omkring den attraktive arbejdsplads.

Vi skal sikre, at organisationen udvikler sig sådan, at vi på en række parametre er en attraktiv arbejdsplads.

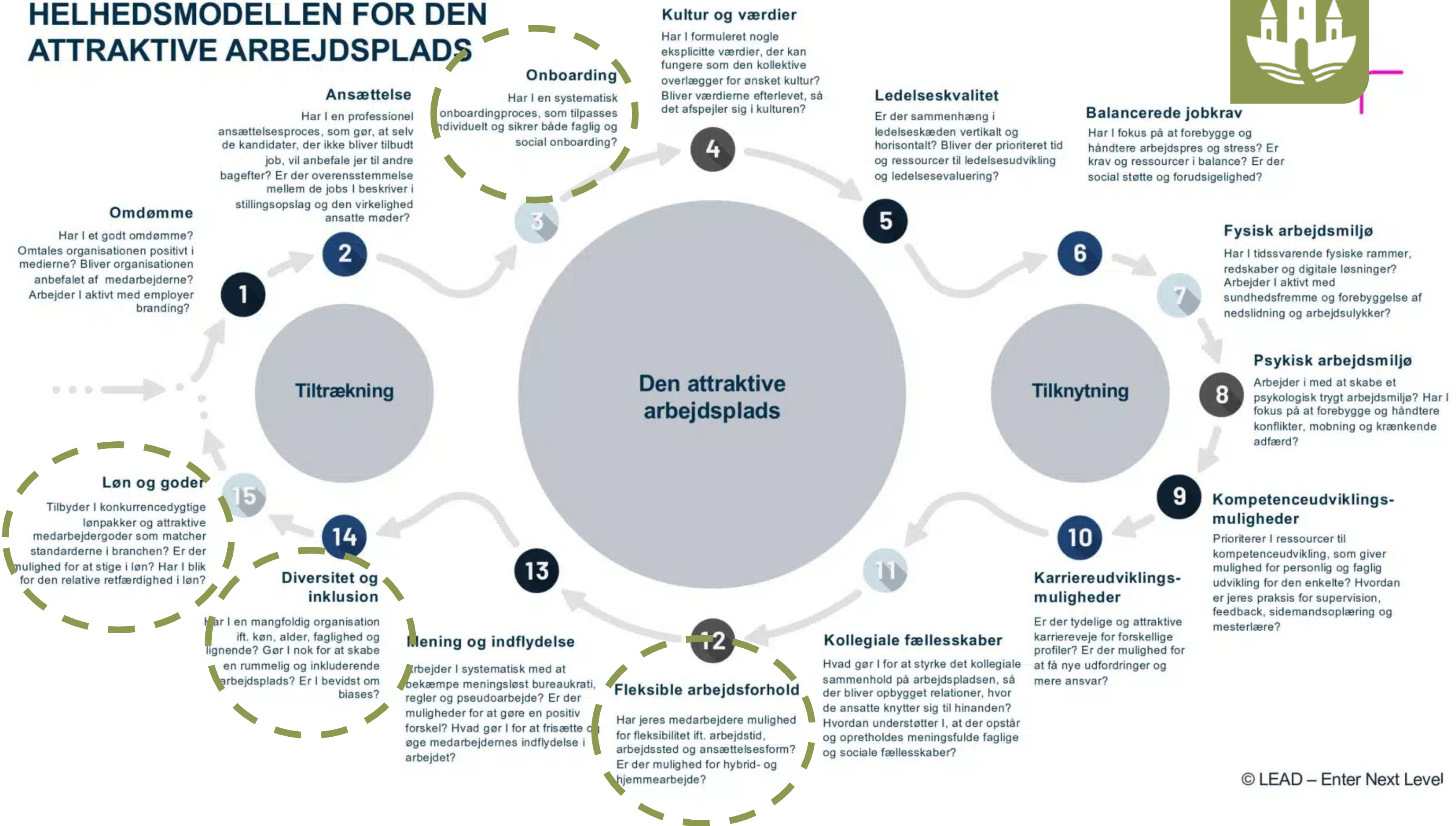
Strategien skal understøtte, det positive narrativ om den attraktive arbejdsplads med den betydning det også vil have på kerneydelsen.

Boligplanens betydning

Hvordan sikrer vi, at vi kan rekruttere til de nye tilbud samt at de nuværende døgntilbud ikke får flere udfordringer ift. rekruttering?

Vi har i regi af SØP 2 mio. til at iværksætte virksomme indsatser.

HELHEDSMODELLEN FOR DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS



Attraktiv arbejdsplads og livsfaser

Vi forholder os ofte til det, der sker her og nu på arbejdspladsen.

Og det er vigtigt at håndtere de problemer, der opstod i går, og forebygge dem, der kan komme i morgen.

Men nogle gange kan det også være nødvendigt at kigge lidt længere ud i horisonten og forsøge at opdage nogle af fremtidens udfordringer og muligheder for den attraktive arbejdsplads.

Livsfaser

Livsfase-tankegangen handler om at tiltrække og tilknytte uanset, hvor den enkelte befinder sig i sit liv, ligesom arbejdspladsen rummer mulighed for at tilpasse stillinger og opgaver til den enkelte ansatte.

Det betyder at der skal være plads til både

- De unge
- Seniorer
- Dem midt i mellem
- Fleksibelt ansatte



Data for Socialområdet

Én ting er, hvor vi har indsigt og fornemmelse for, at livsfaser fylder – men er det afspejlet i tallene for socialområdet?

Og hvis ikke; hvorfor mon ikke?

Data bruges her som baggrundsviden for den videre drøftelse.



Aldersfordeling, fordelt på centre



Organisationsoversigt	Apr-24					Apr-24
	Under 29 år	30 - 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	Over 60 år	Gennemsnitlig alder
Klik tekst niveau ned						
Klik ikon niveau op						
Center for autisme, senhjerneskade og læring (RG_	9%	22%	19%	32%	19%	48,1 år
Center for Handicap og myndighed (RG_SHT)	15%	20%	19%	28%	18%	46,0 år
Center for Levemiljøer (RG_SCL)	0%	0%	100%	0%	0%	41,0 år
Center for psykiatri og socialt udsatte (RG_SIS)	5%	25%	30%	23%	18%	46,7 år
I alt	11%	22%	22%	28%	18%	46,9 år

Personaleomsætning, fordelt på alder



Organisationsoversigt	Alder grupperet 10 år interval - under 30 år og frem	Fratrædelser, Maj-23 til Apr-24			Tiltrædelser, Maj-23 til Apr-24		
		CHM	CSSU	CASL	CHM	CSSU	CASL
Socialområdet	Under 29 år	39	2	8	42	6	12
	30 - 39 år	15	6	16	26	6	16
	40 - 49 år	28	3	4	25	5	8
	50 - 59 år	22	1	7	17	2	11
	Over 60 år	10	8	9	10	0	2

Udvikling i timeantal, fordelt på centre



Organisationsoversigt	Ansatte under 25 timer				Ansatte på 25-29 timer				Ansatte på 30-34 timer				Ansatte over 35 timer			
	Apr-21	Apr-22	Apr-23	Apr-24	Apr-21	Apr-22	Apr-23	Apr-24	Apr-21	Apr-22	Apr-23	Apr-24	Apr-21	Apr-22	Apr-23	Apr-24
Klik tekst niveau ned Klik ikon niveau op Center for autisme, senhjerneskade og læring (RG_SHT)	12%	10%	14%	14%	3%	3%	3%	4%	30%	27%	24%	20%	55%	60%	59%	62%
Center for Handicap og myndighed (RG_SHT)	13%	11%	12%	16%	8%	7%	5%	5%	46%	45%	46%	43%	33%	36%	36%	36%
Center for Levemiljøer (RG_SCL)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Center for psykiatri og socialt udsatte (RG_SIS)	13%	15%	13%	12%	3%	1%	1%	1%	15%	15%	13%	13%	69%	69%	73%	74%
I alt	12%	12%	13%	14%	5%	4%	3%	4%	33%	31%	30%	28%	49%	53%	53%	54%

Timeantal, fordelt på alder



Organisationsoversigt	Alder grupperet 10 år interval	Ansatte under 25 timer			Ansatte på 25-29 timer			Ansatte på 30-34 timer			Ansatte over 35 timer		
		CHM	CPSU	CASL	CHM	CPSU	CASL	CHM	CPSU	CASL	CHM	CPSU	CASL
Socialområdet	Under 29 år	30,%	0,%	13,%	0,%	0,%	9,%	41,%	13,%	30,%	30,%	88,%	47,%
	30 - 39 år	12,%	8,%	11,%	4,%	0,%	7,%	37,%	13,%	18,%	48,%	79,%	65,%
	40 - 49 år	13,%	13,%	11,%	6,%	2,%	5,%	39,%	17,%	20,%	42,%	68,%	64,%
	50 - 59 år	9,%	11,%	13,%	4,%	0,%	1,%	49,%	3,%	18,%	38,%	86,%	67,%
	Over 60 år	22,%	21,%	21,%	12,%	0,%	0,%	47,%	21,%	23,%	20,%	57,%	57,%



Livsfaser - tendenser og dilemmaer

Livsfaser – de unge

Tendensen:

En ny generation gør deres indtog på arbejdsmarkedet i disse år. De er digitalt indfødte og kommer – som hver ny generation – med andre krav og forventninger til arbejdslivet.

I forhold til arbejdslivet fremhæves det ofte, at de er vant til og forventer hyppig og øjeblikkelig feedback.

De unge kan være en gave til en arbejdsplads, fordi de måske kommer med friske øjne og nye stærke kompetencer og forventninger, når det fx gælder teknologi og kommunikation.

Dilemmaer

Det er en vigtig opgave for ledere (og kolleger) at tolke den nye generation rigtigt.

Eksempelvis kan det, der kan ligne selvsikkerhed og gåpåmod, dække over sårbarhed og søgen efter pejlemærker.

Desuden kan der være behov for at finde ud af, hvornår de unges nye tilgang og forventninger er en kærkommen måde at skubbe til vanetænkning og skabe fornyelse på hele arbejdspladsen, og hvornår man tværtimod skal lære dem at tilpasse sig den gældende kultur.

Livsfaser – seniorer

Tendensen:

Vi bliver længere på arbejdsmarkedet – og det er der også behov for.

Mange kan og vil gerne udskyde pensionen, da vi generelt lever længere og har flere raske og arbejdsduelige leveår. Der er desuden høj efterspørgsel efter arbejdskraft.

Det er veldokumenteret, at arbejdsmiljøet kan have stor betydning for seniorernes tilbagetrækningsalder.

Dilemmaer

At tage særlige hensyn til seniorerne indebærer flere dilemmaer:

- Skal senioraftalerne og seniorhensyn automatisk gælde alle over en vis alder – eller blot dem, der ytrer behov.
- Hvordan man gør det legitimt at tilpasse arbejdsforholdene i én personalegruppe, når andre grupper kan have tilsvarende eller konkurrerende behov.

Livsfaser – dem midt i mellem

Tendensen:

Menneskers livsforløb og arbejdsliv er blevet mere individualiseret og fragmenteret.

Lysten til og behovet for fx fleksibilitet, uddannelse, familieomsorg, karriere, selvrealisering, nedtrapning eller timeout er ikke knyttet entydigt til en bestemt alder.

Disse behov kommer heller ikke nødvendigvis i en bestemt rækkefølge og flere af dem kan godt være aktuelle samtidig.

Dilemmaer

Arbejdspladsen kan have brug for at tilrettelægge arbejdet anderledes fx ved at

- Finde nye modeller for at fordele arbejdet
- Prioritere opgaverne
- Gøre bemanningen mere fleksibel
- Evt. at skabe og understøtte en kultur, hvor det er naturligt i en periode at give en ekstra hånd med – for dermed at kunne skabe større fleksibilitet for alle.

Livsfaser – de fleksibelt ansatte

Tendensen:

En stor og stigende del af arbejdsstyrken har ikke faste fuldtidsansættelser, men en løsere tilknytning til arbejdspladsen.

Det kan både være i form af kortere ansættelser, på lavere timeantal eller på særlige vilkår.

Tendensen ser ud til at fortsætte – og understøttes af ny teknologisk udvikling, som muliggør en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Dilemmaer

For arbejdspladsen kan mange løst tilknyttede gøre arbejdsfællesskabet mere uhomogent og ustabilt.

- Borgere og medarbejderne skal forholde sig til flere og hyppigt skiftende kolleger
- Alle medarbejdere arbejder ikke nødvendigvis på samme vilkår og ved måske ikke, præcis hvad de kan forvente og kræve af hinanden
- Løsere ansatte kan opleve ikke at være en del af – eller have samme indflydelse på – det kollegiale fællesskab og arbejdet som de fastansatte

Parvis drøftelse

Drøft med sidemanden:

- Hvad giver livsfaser anledning til af refleksioner eller spørgsmål?
- Hvad bliver I optagede af?



Hvad har fyldt i drøftelsen – hvad bliver I optagede af?



Eksempler på tiltag

- Flere steder arbejdes med seniorordninger
- Lokal fleksaftale (flekstid/fixtid/åbningstid) og ønskevagtplan
- Ansættelse på fleksjob-vilkår
- Brug af ordninger om "Fravær af familiemæssige årsager" som afværgeforanstaltninger ift. længerevarende fravær
- Hensyn til enlige forældre
- Mulighed for akut-dage
- Hjemmearbejde
- Særligt fokus på at tiltrække nyuddannede, som er kendt fra uddannelsespraktikker

RANDERS

Dilemmaer

Fleksjobbere, der ikke kan udføre opgaverne på de aftalte vilkår

Individuelle hensyn vs. arbejdsmiljø og arbejdsfællesskabet

Ansætter uden kvalifikationer – opbygges derefter

Gruppedrøftelser (45 min)

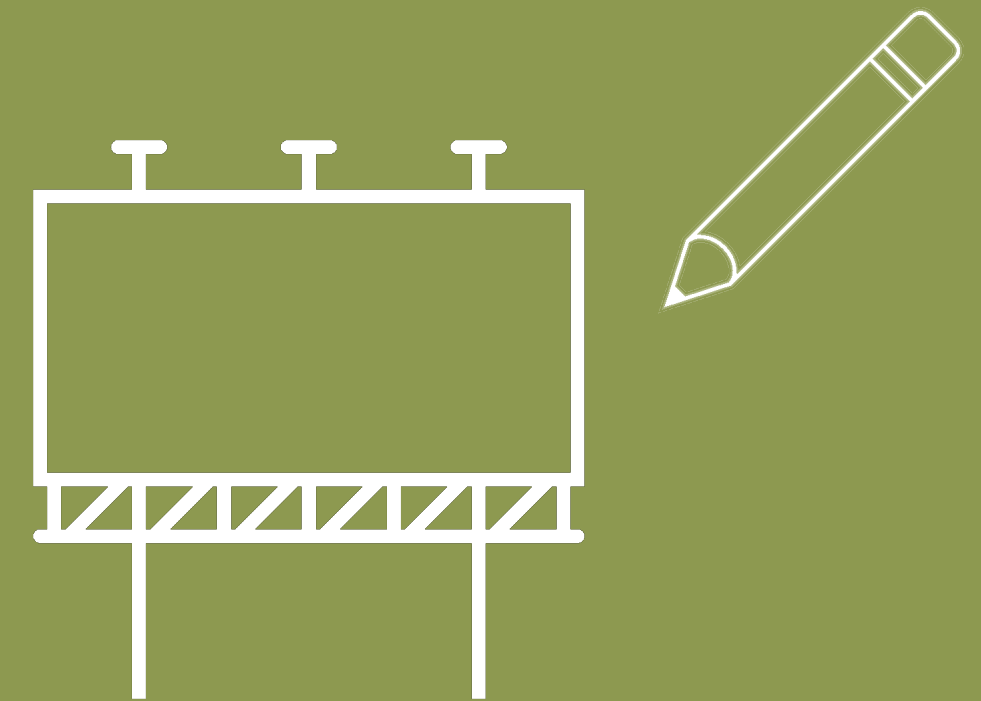
Hvert bord skal nu drøfte én livsfase.

Formålet er at dele viden, erfaringer og perspektiver i gruppen – og senere i plenum.

Drøftelses-spørgsmålene er på de udleverede papirer.

Notér jeres forslag og pointer på plancherne.

Talsperson for gruppen fremlægger, suppleret af gruppen.



Talsperson fra gruppen fremlægger, suppleret af gruppen



Afrunding

- Hvordan skal der arbejdes med livsfaser fremadrettet?
- Hvad skal SektorMED understøtte og hvad skal der arbejdes med lokalt?
- Hvis I ønsker at arbejde med Livsfaser er her et link til inspiration fra BFA:

<https://www.godtarbejdsmiljo.dk/ledelse-organisering/hybrid-arbejdsplads-og-hjemmearbejde/fremtidens-arbejdsmiljoe>

For eksempel

Retningslinje vedr. livsfaser eller udvalgte livsfaser?

- Opfølgning i SektorMED?
- Inddragelse af LokalMED?
- ... andet?



Pause

Hvorfor er onboarding kommet på dagsordenen

På socialområdet har vi et mål om at alle medarbejdere får en veltilrettelagt onboarding, uanset hvor man bliver ansat.

I dag sætter vi fokus på emnet og hvorfor det er vigtigt, men også for at vi sammen kan blive klogere på hvordan vi fremadrettet kan arbejde med onboarding på socialområdet.

- Onboarding er en prioriteret indsats fra den samlede chefgruppe i Social og Arbejdsmarked
- Et initiativ i strategi for rekruttering- og kompetenceudvikling (initiativ 7.3 i SØP)

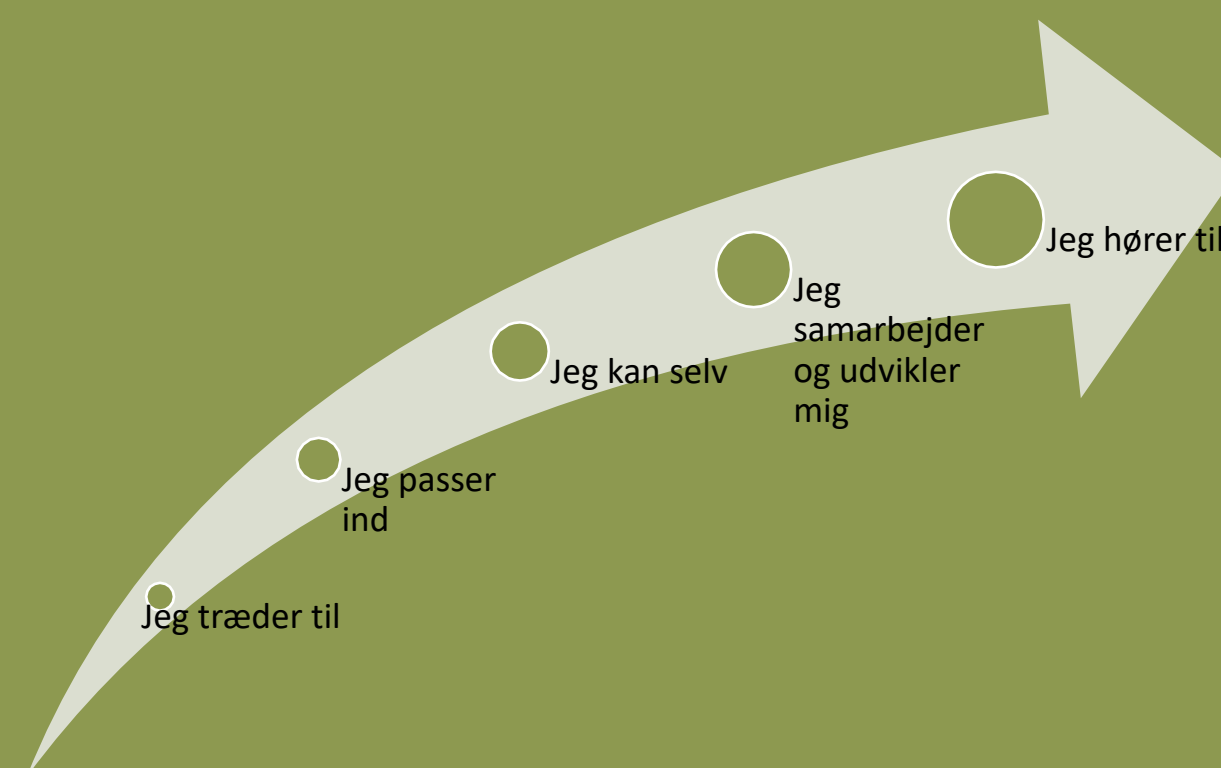
Hvad er onboarding?

En fællesbetegnelse for de aktiviteter og processer der skal sikre, at nye medarbejdere tilegner sig den viden og adfærd, der gør at de hurtigere lykkes og skaber værdi i deres job.

Onboarding har både et fagligt og kulturelt sigte, og begge dele er vigtige.

God onboarding handler i høj grad om trivsel, effektivitet og kvalitet.

Onboarding
handler om følelser
og om bevægelsen
fra at træde til, til at
hører til:



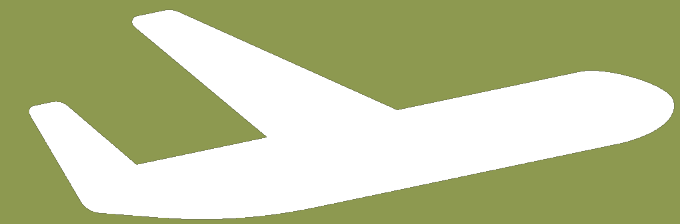
Hvornår begynder onboarding

Den samlede onboarding proces:

- Fra der indgås aftale om ansættelse til medarbejderen har været ansat i 12 måneder

Onboarding indeholder 2 perioder:

- Preboarding:
 - Fra der indgås aftale om ansættelse indtil 1. arbejdsdag
- Onboarding:
 - Fra 1. arbejdsdag til medarbejderen har været ansat i 12 måneder



- Reboarding

Når medarbejdere kommer tilbage fra fx orlov, længerevarende sygdom eller andet.

Formålet med onboarding

...er at få nye medarbejdere godt ombord.

Studier viser, at medarbejdere som har oplevet en god onboarding

- Bliver længere tid i deres job
- Er hurtigere til at lykkes og skabe værdi i deres nye job

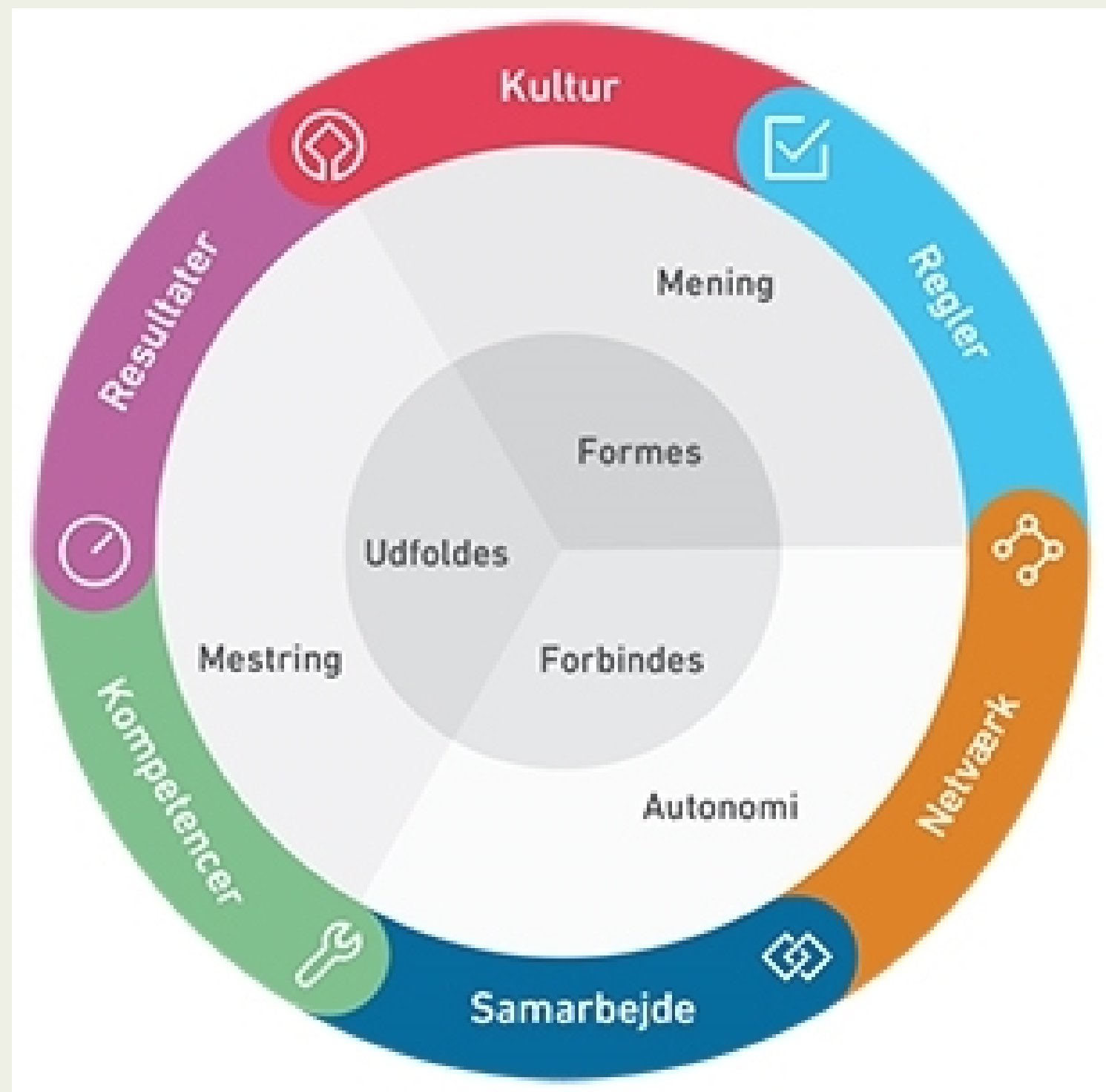
Desuden er god onboarding med til at forebygge og nedbringe antallet af arbejdsulykker

Hvorfor skal vi arbejde med onboarding?

Der er en god investering!



Onboardingmodellen



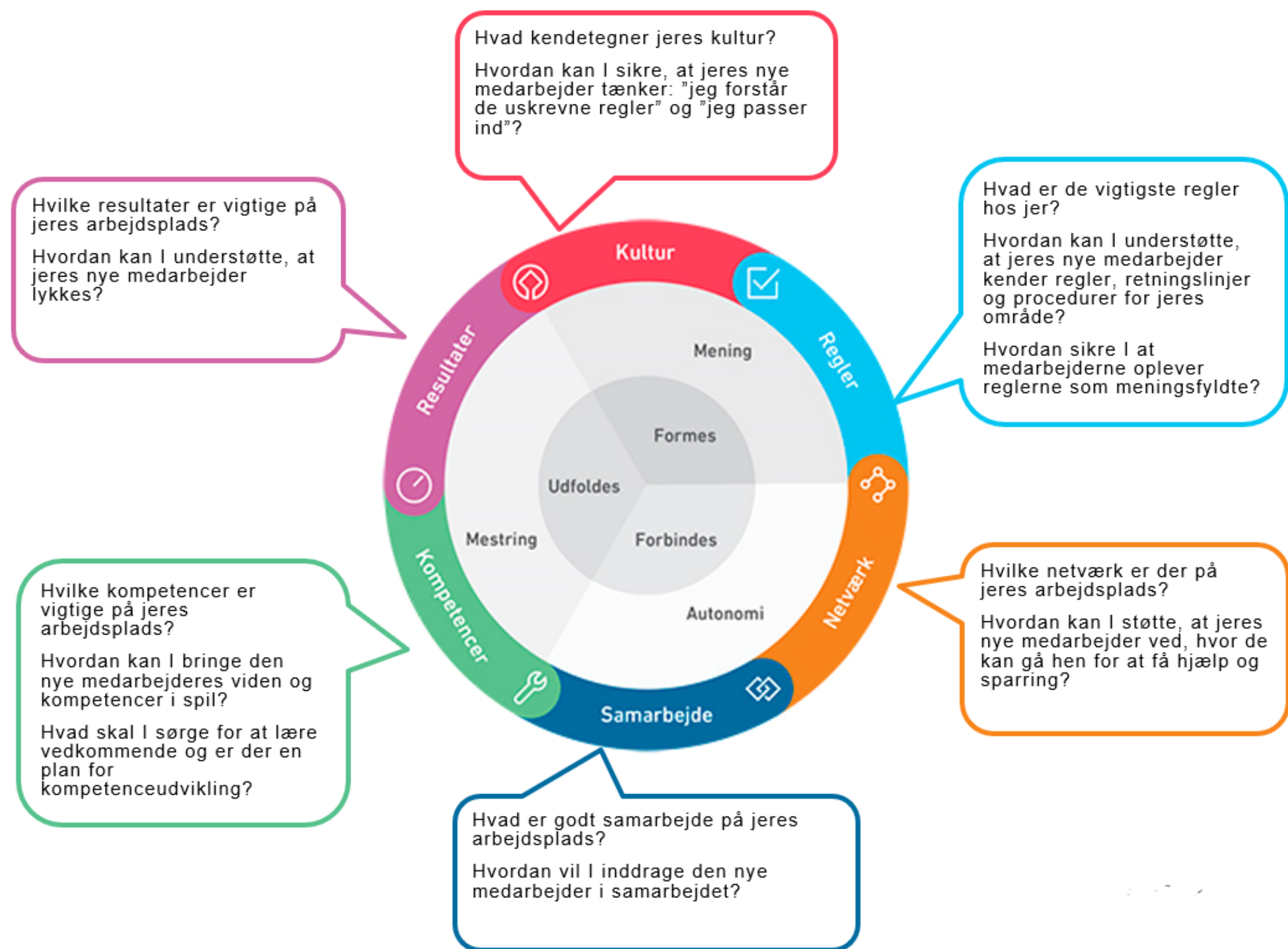
Modellen består af:

- 6 dimensioner
- 3 indre og 3 ydre spor

Modellen kan hjælpe os med:

- At få fokus på vigtige dimensioner i onboardingen – og hvilken betydning de har for medarbejderen
- At få defineret hvor vi allerede har fokus og er stærke i vores onboarding og hvor der er plads til forbedringer.
- At få et andet blik på tjeklister og introprogrammer

Gruppedrøftelse (20 min.)



Grupperne drøfter en dimension og de tilhørende hjælpespørgsmål, samt spørgsmålet:

- Hvordan arbejder I med dimensionen i eget onboardingforløb?

Talspersonen fra hver gruppe fremlægger, suppleret af gruppen

Opsamling

Hvad har fyldt mest i jeres drøftelser?

- Hvad er I blevet opmærksomme på?
 - Hvad lykkes vi allerede med og hvad bør vi arbejde videre med?

Hvordan sikre vi at den gode onboarding bliver en naturlig del af vores arbejdsplads?

- Hvordan kan SektorMED understøtte den gode onboarding?
- Hvordan kan Team God Arbejdsplads understøtte den gode onboarding?





Afrunding på dagens temaer



Tak for i dag

Tag en sandwich to-go