

## Sammenskriv fra Temadag Sektor-MED social – 22. maj 2024

Runa bød velkommen til dagen med en introduktion – slides vedhæftes.

Herefter præsenterede TGA sig (Team God Arbejdsplads) (Britt var fraværende).

TGA var facilitator på dagen – med temaerne: Livsfaser og Onboarding.

Efter oplæg Hanne-Marlenes oplæg om Livsfaser var der følgende drøftelse med sidemanden:

*Hvad giver livsfaser anledning til af refleksion eller spørgsmål ?*

*Hvad bliver I optagede af?*

Der kom følgende input:

- Hvor får vi størst effekt (aldersgruppen)
- Fleksibilitet er et grundkrav – og skal være tilstede på tværs af hele området
- Hvad er en attraktiv arbejdsplads – når man gerne vil have ”det hele”?
- Hvor er grænsen for hvor fleksible vi skal være - og hvornår er noget ”for meget”?
- De sociale relationer på den lange bane – hvordan vedligeholder vi dem?
- Den yngre generation tilgår arbejdsmarkedet på en anderledes måde (med andre forståelser)
- Yngre medarbejdere giver samtidig også god energi
- Det kræver ledelse at stå fast på, at der er forskelle på arbejdsvilkårere (omtalte af muligheden for hjemmearbejdsdage)
- Det kræver tid at have fleksibilitet i de forskellige ansættelsesforhold
- Er det ofte kvinder, der går ned i tid?
- Fleksibilitet fylder – man har ting man gerne vil – en ide at byde ind på egen arbejdstid
- Dilemma - fastholdelse kontra en sparetid, hvor nogle går på pension
- Arbejdspladserne skal kunne italesætte, at der er forskellige behov (ung/ældre), og der skal være plads til alle – og at vi sammen kan en masse
- Katalog over valgmuligheder indenfor de forskellige organisationer (værktøjskasse) i forhold til at udarbejde aftaler med medarbejderne omkring fleksibilitet – i dialog med TR

Efterfølgende var der gruppedrøftelser omkring de 4 livsfaser.

Slides og drøftelsesspørgsmål vedhæftes.

Tilbage meldingerne ses på vedhæftede billeder (plancher) fra de 4 grupper.

Der var en fælles drøftelse af, hvad vi skal have fokus på fremadrettet:

- Mentorordning i faser, så oplæringen er inddelt – samtidig skal kollegaer vide, hvad de kan forvente. Hvilke krav stiller vi til de enkelte faser.
- En god indgangsvinkel for tilbuddenes LMU at have de fremviste aldersopdelinger. Overblik over egne rammer – også for at forhindre at man bliver overrasket af flere samtidige ønsker om eks.vis seniorordninger.
- Inspirationsliste over hvilke tiltage man kan sætte i værk omkring de 4 livsfaser – dette på lokalt niveau. Evt. dialogkort med dilemmaer til drøftelserne.
- Vigtigt at tingene er afklaret på et højere niveau end LMU. Så der er en visning af, hvad man kan på socialområdet – og holdninger til hvad der kan lade sig gøre – dette også i forhold til rekruttering af medarbejdere.
- Holdninger og rammer til hvad vi vil som organisation.

Herefter gennemgik Heidi "Onboarding" – slides vedhæftes.

Følgende input fra grupperne:

#### Regler:

- Balancer - hvordan introducerer man nye medarbejdere – så de har mulighed for at kunne huske tingene.  
Det er svært at finde det rette niveau – så medarbejderen også kan rumme tingene
- Nye medarbejdere er optaget af mange andre ting samtidig.
- Pas på med alle de lokale tilføjelser til retningslinjer osv. – materialet på Broen bør være tilstrækkeligt i de fleste tilfælde.

#### Kultur:

- Der er forskellige praksis for at tage hensyn til kultur på de enkelte arbejdspladser.
- Kultur er det vi gør !
- Gør vi det vi siger – eller ? Nye medarbejdere kan hjælpe til at vi kan blive klogere på dette.
- Hvordan beskriver vi de "uskrevne" regler om, hvordan vil vi gerne have det her
- Hvordan gør vi tingene – man kan ikke lære alt i et onboarding forløb
- Det er vigtigt, at medarbejderen føler sig tryk
- Afstemme forventningerne ved samtalen så man ved, hvad man går ind til – og arb.pladsen ved "hvad vi får"
- Beskrivelse i stillingsopslag - gør rede for, hvad man reelt søger – og hvad man kan tilbyde.

#### Resultater:

- Hvad er et resultat? – er der et facit?
- Er det effektfuld – eller er det måling af et sygefravær / arbejdsmiljø
- Hvor velbeskrevet skal tingene være – hvordan forventningsafstemmer vi?
- Når pårørende er glade – så er det gået godt?

#### Netværk:

- Efterspørges et netværk / onboarding for ledere – deling af lederskab

#### Generelt:

- Onboarding planer er ikke kun skriftlighed
- Om-boarding – når vi laver om og ændrer på tingene
- Det skal være legalt at kunne tale om tingene – uden at blive misforstået.
- Introduktion på tværs af arbejdspladserne på socialområdet.

#### Opsamling fra temadagen – hvad arbejder vi videre med:

På kommende ordinære Sektor-MED social møde den 19. juni drøfter vi opsamling på temadagen og beslutter, hvad vi arbejder videre med – og i hvilke fora.

Onboarding – genbesøg i materialet, når det ligger klar på Broen

Livsfaser:

Hvad er rammesættende for arbejdet i LMU'erne

Hvad skal behandles i hvilke fora

Evt. nedsætte en gruppe til at arbejde videre med emnet – med evt. deltagelse af TGA.