



Notat - Sammenskriv fra temadag i Sektor-MED social - 2. maj 2023

Sagsnavn: Temadag - Sektor-MED social - 2. maj 2023

Sagsnummer: 81.38.06-P35-3-23

Skrevet af: Lis Thorsø Nielsen

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

Forvaltning: Social- og arbejdsmarkeds Sekretariat

Dato: 21-05-2023

Sendes til: Sektor-MED social udvalget

Runa bød velkommen til alle og introducerede dagens tema, som har baggrund i arbejdet med rekruttering – og de udfordringer, som opleves i øjeblikket, en fastholdelse af nye og ”gamle” medarbejdere. Dette med fokus på et bæredygtigt arbejdsliv og -fællesskab.

Vi havde inviteret direktør i Randers FC – Henrik Jørgensen – til at forælle om strategi og succes.

Henriks slides vedhæftes dette referat.

Randers FV har en fast medarbejderstab på 130 personer – hertil kommer ca. 150 frivillig, som utrætteligt deltager i arbejdet i forbindelse med kampafvikling.

Der er fokus på at være en del af et fællesskab, hvor mange mennesker kan finde sammen i fælles samvær/interesse.

Randers FC Jobakademi har et samarbejde med bl.a. Jobcentret.

I vedhæftede slides ses de mange projekter, som Randers FC har sat i søen – mange i samarbejde med eksterne partnere.

Fælles for projekterne er et ønske om at hjælpe en gruppe mennesker, som ikke umiddelbart selv vil have ressource – eks.vis til en fælles oplevelse med andre – et skub videre i livet og arbejdslivet – en uddannelse – en sundere livsstil m.m.

Der fremhæves også VPK (det gamle Neopac), hvor der er etableret en træningsbane for voksne med opkvalificeringsbehov – elever fra specialskolen i Randers.

Et spændende indblik ”bag facaden” – tak til Henrik Jørgensen.

Herefter fortalte AMR Ann-Louise om sine erfaringer med og vigtigheden af at have psykologisk tryghed på arbejdspladsen – og de bløde værdier.

Ann-Louise har været ansat i 7,5 år på Bostedet Høvejen.

Ann-Louises skrevne oplæg vedhæftes referatet.

Bostedet Høvejen oplever et lavt sygefravær. Der er 4 afdelinger på Høvejen, hvor Ungegruppen (som Ann-Louise tilhører) har hus 1, 2 og 3.

I bilaget ses de udsagn, som er indsamlet fra de 3 huse – Spørgsmålet var: "Hvorfor er vi en stabil arbejdsgruppe". Bl.a. nævnes:

- Vi har en høj arbejdsmoral
- Vi er hjælpsomme
- Byens fedeste borgergruppe – et godt flow
- En god leder – tillid under ansvar
- Tryghed i personalegruppen – vi kender hinanden godt.
- Varierende opgaver – ikke rutinepræget
- Alle tager ansvar for kerneopgaven
- Faglig udvikling og tid til sparring

Fokus/gode ideer til afvikling af møde:

Giv hinanden respekt i stedet for en lind talestrøm

Mennesket kan kun koncentrere sig optimalt i 20-30 min. af gangen.

Mødeform: 10 % af mødet foregår i stilhed. Man nivellerer magtbalancen. Dette med tanke på de mere stille som ikke får sagt noget undervejs.

- Respekt for hinanden
- Faglig fokus
- Enighed om fælles retning
- Livskvalitet til borgerne
- Hurtigere beslutningstagning
- Mindre snak og gentagne kommentarer
- Der følges op efter hvert punkt

Aftal stilhed – der skal være et formål – hvorfor er vi stille. Hvor længe skal vi være stille.

Man bliver skarp, når man overholder disse spilleregler.

Tak til Ann-Louise for en inspirerende vinkel og eksempler på "hvad der virker" i et møde.

Grupperne gav herefter feed-back på følgende:

- *Hvad kan vi blive inspireret af ?*
- *Hvordan kan vi selv arbejde videre med det ?*
- Hvordan sikrer vi, at alle kommer til orde
- Aha! – vi kan kun koncentrere os i 20-30 min. af gangen
- Stilheden – hvad kan den?
- Personlighedstyper – reflektere inden man taler

- Kulturen – hvordan implementerer man en ændring i kulturen, og hvordan vedligeholder man den – man falder let tilbage i kendte rammer
- Hvem er kulturbærere – så alle finder det normalt
- Vigtigt at alle kender egen rolle i sammenhængen
- Positivitet er nødvendigt.
- Fagligt hierarki kan spænde ben for at magtforholdet bliver skævt – eks.vis mellem fastansatte og vikarer.

Herefter indledtes gruppearbejdet omkring ”Veje til et bæredygtigt arbejdsmiljø” efter introduktion ved Dorte U.

Hver gruppe skulle forholde sig til hhv.: Rummelighed – fastholdelse – udvikling.

Efter gruppearbejdet forholdt grupperne sig til følgende spørgsmål:

- *Hvad har I været mest optaget af i drøftelserne ?*
- *Hvordan kan Sektor-MED social fremme arbejdet med det ?*

Fra gruppen vedr. Udvikling:

- Talt om udvikling/kompetence/fagfaglighed(metoder) – arbejdsmiljø/belastningspsykologi
- Kulturen
- Ledersporet – der er brugt tid på at teame op med hinanden
- Mentorordning
- Uddannelses-stillinger for at rekruttere nyuddannede
- Man kan godt tale om, at man kan blive slidt i faget
- Bæredygtige medarbejdere i bæredygtige arbejdspladser
- Hvordan handler vi konkret ? – supervision etc.
- Specifikke omkring kulturen – og hvordan vi gør
- Møder – vi er traditionelle – hvordan kan vi ideudvikle ?
- Handlingsorienteret – fremsætte konkrete mål, vi ønsker at bevæge os imod – fælles fokus – hvad vil vi gerne opnå ?
- Kompetenceudvikling til enkeltpersoner kræver en mulighed for vidensdeling.

Fra gruppen vedr. Rummelighed:

- Mangfoldighed – indslusning – plads til flere
- Mangfoldighed er også at udfordre os selv
- Ved ansættelse – tør vi udfordre os selv om noget helt andet kunne være bedst
- Når vi ikke kan få den efterspurgte faglighed – hvad kan så være givtigt i stedet
- Hvordan kan vi løse en a- b eller c. plan, når vi ikke får den faglighed vi kunne ønske os

- Fastholdelse – hvordan løser vi det, hvis nogen ikke kan det samme, som dem, der kan mere
- Balance i personalegruppen
- Fremtidens medarbejder – hvad er behovet fra fællesskabet, arbejdspladsen osv.
- Hvor tages snakken omkring, hvilken balance vi ønsker
- Vi skal turde, og vi skal investere tiden i at rumme de medarbejdere, som kræver noget mere – eller har en barriere, som står i vejen for den indsats, som vi forventer
- Mindset – hvordan får vi samme mindset til, hvad det er, vi vil.
- Lige værd – lige stilling i en fælles personalegruppe
- Medarbejderne er optaget af, hvad betyder det for mig ? – udvalget i Sektor-MED skal være medvirkende til at udbrede kendskabet til de nye tiltag
- Nye projekter skal kunne deles på tværs.
- Sektor-MED kunne have fokus på 1 punkt ud af mange – og så følge dette punkt
- En opfordring til at arbejde med dette i TRIO'erne og sikre lokal forandring.

Fra gruppen vedr. Fastholdelse:

- Livsfaser - +55 årige – seniorsamtaler har fokus – men der er faktisk også behov for at yngre medarbejder følges i deres livsfase
- Sektor-MED kunne måske validere denne fase
- Kompetenceudvikling – boligplanen og SØP gør, at vi kigger indad – og ønsker flere borgere i egne tilbud. Det er derfor vigtigt at sikre, at der faktisk følger kompetenceudvikling med dette tiltag
- Studerende – fødekæden fra praktikken og videre til en fastansættelse
- Udfordre rammerne ift de faglige organisationer – en snak om fleksibiliteten overfor medarbejderne (4-dags uge) eller andre tilbud.
- Hensynet til den enkelte – som opnår en seniorordning – vil kræve fleksibilitet fra resten af organisationen, da der så kræves flere timer fra de andre aldersgrupper
- Forretningsforståelse – der skabes rummelighed som gør, at man tænker i bundlinjen – både økonomisk og omtalemæssigt
- Mindset omkring at medarbejderne faktisk bidrager fagligt til de nye arbejdspladser.

Runa afrundede dagen, hvor der var kommet megen ny inspiration.

Udvalget samler op på tingene, og på næste Sektor-MED social møde den 21. juni drøftes eventuelle temaer, som følges.

Ligeledes drøftes også om materialet er velegnet at bære videre til LMU/TRIO arbejdet.

Det nævntes, at arbejdsgruppen, som sidder med rekrutterings- og fastholdelsesstrategien, også vil se på eventuelle tematikker fra dagen, der kan give mening at tilføje til strategien. Der arbejdes med 2. mio til kompetenceudvikling.