

# **REFERAT LokalMED Myndighed d. 07-02-2022**

**Mødedato** Mandag d. 07. februar 2022 kl. 14:00

**Mødested** Sundhedshuset, kl. 14-15.30

# Indholdsfortegnelse

Livsfasepolitik.....	3
----------------------	---

# Punkt 1: Livsfasepolitik

81.38.00-P35-41-21

## Resume

På mødet i lokal Med Myndighed i november blev følgende besluttet:

Lokal MED Myndighed skal på deres møde i marts 2022 bidrage med input til en livsfasepolitik, som er under udarbejdelse. HR deltager på mødet. Lokal MED Myndighed skal forud herfor drøfte "Hvordan ser jeres attraktive og bæredygtige arbejdsplads ud?" Drøftelsen skal være ud fra et drømmescenarie uden begrænsninger. Udvalget er indkaldt til møde primo februar 2022.

## Formanden indstiller,

at Lokal MED Myndighed drøfter input til den fremtidige livsfasepolitik.

## Beslutning

Dagens drøftelse er som forberedelse til næste møde i Lokal MED i marts, hvor Britt, der er i arbejdsgruppen, der udarbejder livsfasepolitikken, deltager.

Det er et vilkår at der rekrutteringsvanskeligheder, som der i livsfasepolitikken skal tages højde for, samtidig er der en borgervinkel, hvor der er stigende krav om at sagsbehandlingen er skarpere, en forventning om mere faglighed, at sagsbehandler er tilgængelig og at der ydes en god service. Derudover er der en kultur som vil skulle tilpasses til den fremtidige livsfasepolitik.

Der var enighed om at intentionerne med en livsfasepolitik er gode, men i praksis kan være svær.

Der vil være individuelle behov fra medarbejderne, som kan være en udfordring at tilgodese, samtidig med at det er meget vigtigt at medarbejderne trives for at yde en god indsats.

Der er en forventning om at de ændrede krav i fremtiden forstærker vigtigheden af supervision, for at kunne være i sagbehandlerrollen, hvor man kan blive mødt med mere modstand end tillid. Hvordan får vi styrket tilliden til de offentlige myndigheder igen? Sagsbehandlingen er mere dialogbaseret end tidligere og man har som sagsbehandler ikke længere nødvendigvis hele sandheden.

Fleksibilitet er et nøgleord, uanset alder og funktion. Der skal være plads til fleksibilitet uden at det bliver på bekostning af andre. Der skal være bredde i dem der bliver taget hensyn til, og at alle kan have behov for individuelle hensyn / muligheder. Der skal ikke ske favorisering blandt medarbejderne, ligesom man som medarbejder ikke skal forsvare sit behov for fleksibilitet.

Der var forslag om firmabil, ligesom kravene til medarbejdernes kompetencer kræver både løn og mulighed for lønudvikling. Personalegoder i form af f.eks. en god kaffemaskine, frugt og en julegave skal ikke underkendes. De fysiske rammer er også vigtige i forhold til medarbejdernes trivsel og opgaveløsningen, herunder møde med borgere og hjemmearbejde, ligesom feedback og anerkendelse styrker arbejdsmiljøet. Vigtigt at lære af andres gode erfaringer og adoptere og inkludere de gode ting lokalt.

Medarbejderne har et ønske om at der er tryghed i forhold til ledelsen, at de er tydelige og tæt på, at der er klare rammer og forventninger og at man bliver mødt med respekt og tillid. Der kan være behov for mere tydeligere og synlige funktionsbeskrivelser i forhold til opgaverne. Der skal være fokus på at forventningsafstemning har en betydning for det gode sagsarbejde og samarbejde genrelt på alle plan.

Der skal være en opmærksomhed på at få nye medarbejdere hurtig ind som en aktiv del af afdelingen og får en grundindsigt i hvad vi leverer. Der er brug for forskellige medarbejdere med forskellig faglighed. Medarbejderne skal kunne agere i forhold til de krav, udfordringer og forventninger de bliver mødt med, ligesom de vil opleve, at lovgivningen ikke altid lever op hertil. Omstillingsparathed er ikke nødvendigvis nok. Vi er her for borgerne og skal yde en for dem god service indenfor de muligheder og lovgivningsmæssige rammer der er. En god service er at yde sagsbehandling i forhold til lovgivningen, men vigtigt at være opmærksom på den måde som man møder borgeren på. Det er vigtigt at gøre en indsats for at fastholde medarbejdere, og at sikre at der sker en vidensdeling til gode for alle. Det er også vigtigt at der er udvikling af arbejdspladsen og nye medarbejdere kan også bidrage hertil. Der skal være en opmærksomhed på konstant at udvikle talenter blandt medarbejderne og at en generationsmiks kan give flere perspektiver på en opgaveløsning. Der skal prioriteres midler til udvikling og udvikle rum til udvikling af kompetencer så den opnåede erfaring og evidens spredes i afdelingen. Der er et ønske om mindre kassetænkning, evt. i form af samarbejdsfællesskaber. Her var der forslag om at indsamle eksempler, hvor man oplever kassetænkning - og finde en løsning herpå. Færre sager pr. sagsbehandler med mulighed for at gå mere i dybden vil styrke kvaliteten og dermed også økonomien og øge arbejdsglæden.

Man skal ville noget - have en intention - det kræver vilje og tid.

Det er også vigtigt at der i respekt for dem der gør det gode arbejde at anerkende, at der ikke altid er plads til alle - rugbrødsarbejde følger også med - og man kan ikke forvente kun at få de interessante og sjove opgaver.

Lokal MED Myndighed ser bæredygtigheden i styrkelse af vidensdeling, samskabelse og relationel koordinering. - Der var forslag om at offentlige og private går sammen om at løse opgaver.

Vigtig at være proaktive og møde nye medarbejdere med en tydelig forventningsafstemning i forbindelse med onboarding om at det ikke er muligt kun at få de bedste opgaver, den sjoveste oplæring og den maksimale fleksibilitet, og at rammen for fleksibilitet samtidig er tydelig. Der skal således være øget fokus på at tage imod nye medarbejdere og opmærksomhed på at udvikle på vores introduktion.

Deltagere var: Lene, Line, Anita, Lise, Susanne, Charlotte, Dennis og Sri

## **Bilag**

Livsfasepolitik - oplæg d. 8. november 2021.pdf

fremtidens livsfaser og den attraktive arbejdsplads i Vejle Kommune, november 2021.pdf.pdf