



Attraktive arbejdspladser i Børn og Familie

Strategi og handleplan



Mariagerfjord
Kommune

Attraktive arbejdspladser

Tværgående arbejde

Udvalget for Børn og Familie afholdte i maj 2018 Visionsseminar, hvor et af indsatsområderne omhandlede gode arbejdspladser.

På baggrund af visionsseminaret blev der lagt en plan for udarbejdelse af strategier, der både støtter op om udvalgets visioner samt børne- og ungepolitikken.

I Mariagerfjord Kommune godkendes strategier af det politiske niveau. Strategien for attraktive arbejdspladser er godkendt af Udvalget for Børn og Familie januar 2021.

Arbejdsmiljøweb beskriver:

"En arbejdsplads, hvor medarbejderne ved, hvad de skal og hvorfor, og hvor der er synlig ledelse, glæde og anerkendelse, er attraktiv for medarbejderne. Når dine medarbejdere har en klar fornemmelse af retning og prioritering, kan de levere et godt stykke arbejde af høj kvalitet."

I Børn og Familie omhandler synlig ledelse også tilgængelighed.

Vi fokuserer på den attraktive arbejdsplads allerede fra rekruttering og ansættelse af medarbejdere.

Opfølgning

Implementering af strategien skal ske gennem FagMED Familie og Handicap samt FagMED Dagtilbud og Skole.

Strategien skal danne rammen for dialog mellem medarbejdere, ledere og chefer i Børn og Familie og på den måde oversættes til den enkeltes praksis.

Der bliver blandt andet fulgt op på strategiens mål og indsatser gennem arbejdspladsvurdering (APV) og Trivsels- og Ledelseevaluering (TriLe).

Strategiens temaer

Der er i strategien udvalgt fire temaer, hvor der opstilles mål og indsatser på kommunalt plan.

De fire temaer er indbyrdes forbundet. F.eks. kan dialog føre til et sundt arbejdsmiljø, så indsatserne under et tema, kan også bidrage til at nå mål under et andet tema.

Sammenhæng

Strategien er tænkt som et supplement til eksisterende politikker, strategier, handleplaner og retningslinjer - blandt andet:

- Børne- og Ungepolitik
- Visioner - Udvalget for Børn og Familie
- Personalepolitik
- Koncept for rekruttering og onboarding
- Arbejdsmiljøhåndbogen og den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Retningslinje for ansættelse og afskedigelse



Vi søger dialogen

Vi tager samtalen - også den svære. Vi prioriterer at være nysgerrige på forskellige perspektiver. Dette er vi blandt andet ved at vende ideer med og udfordre hinanden. Vi kan rumme frustrationer og har en nysgerrig tilgang til hinanden.

Mål:

- At arbejdspladsens arbejdsmiljømæssige udfordringer og styrker synliggøres gennem løbende evalueringer.
- At alle tilbydes relevante samtaler med fokus på egne behov og udfordringer i hverdagen - for eksempel medarbejder-, ledelses-, team- og gruppeudviklingsamtaler.
- At det årlige servicetjek i MED-udvalgene viser, at samarbejdet er præget af dialog.
- At ansatte på alle niveauer reagerer, når de oplever egne og andre være udfordrede.

Indsatser:

- Vi har fokus på, at alt skal kunne drøftes og reagerer, når vi ser, der er behov for dialog - også når det er svært.
- Vi skaber en mødekultur- og struktur, der har fokus på at understøtte dialog om opgaveløsning.
- Vi skaber rum til refleksion og sparring.
- Vi prioriterer en ordentlig og ærlig dialog med hinanden - hver dag.
- Resultaterne fra APV og Trivsels- og ledelsesevalueringerne drøftes i MED-udvalg, såvel som med det øvrige personale, ikke kun umiddelbart efter gennemførelsen, men løbende i den mellemliggende periode.
- Ledelser prioriterer den løbende dialog med de lokale tillidsvalgte.

Vi udviser tillid

Vi prioriterer, at der er gennemsigtighed i beslutningsprocesser for at skabe tillid både mellem kolleger, medarbejder/leder og på tværs. Vi inddrager hinanden tidligt, når der skal træffes beslutninger. Vi indgår i dialog, så vi i fællesskab fastsætter struktur og rammer for opgaveløsning. Vi prioriterer både det nære samarbejde og samarbejdet på tværs. Vi ved, hvor vi har hinanden og er ikke i tvivl om, at vi bakker hinanden op.

Mål:

- At vi tør drøfte og reflektere over egen og andres faglighed i gensidig forventning om at ville det bedst mulige sammen.
- At ansatte på alle niveauer oplever at have indflydelse på løsningen af egne opgaver inden for aftalte rammer.
- At der opleves gennemsigtighed i beslutningsprocesser og åbenhed om præmisser for afgørelser.
- At trivsels- og ledelsesevalueringen viser, at der prioriteres ordentlig og ærlig dialog på arbejdspladsen.
- At vi er ligeværdige, åbne og nysgerrige på vores forskelligheder, da vi er af den overbevisning, at det er nødvendigt for at opbygge og bevare tillid.

Indsatser:

- Vi arbejder løbende med struktur og kultur for MED-systemet.
- Vi lægger vægt på relationer og prioriterer at have kendskab til hinanden.
- Vi har distriktsinddeling for at sikre kendskab til relevante samarbejdspartnere i andre fagenheder.

- Vi har tillid til, at vi hver især løser vores opgave indenfor den fastsatte ramme.
- MED-udvalget deltager i kvalificeringen af rammerne for arbejdets udførelse på den enkelte arbejdsplads.
- Der udarbejdes overordnede pædagogiske planer for arbejdet.



Vi skaber mening

Vi er her for i fællesskab at understøtte børns læring og udvikling - denne grundtanke er med til at skabe mening og samhørighed i vores arbejde. Vi er enige om, at opgaven giver mening og vi oplever, at vi løbende justerer vores indsats så godt som muligt. Vi er løsningsorienterede og prioriterer, at vi hurtigt kan rykke sammen på tværs for at være til gavn for og at kunne hjælpe dem, vi er her for.

Mål:

- At ansatte er stolte over deres faglighed, og at man oplever værdsættelse for sin indsats.
- At tiltag, der igangsættes, følges op og evalueres.
- At arbejdsgangene for at få hjælp er klare – og at viden om hvor den rigtige information er, er tilgængelig.
- At der opleves sammenhæng mellem det, vi gør i dagligdagen og de langsigtede mål for organisationen.
- At der går en rød tråd fra de politiske målsætninger til hverdagen i kommunens institutioner.
- At alle har den nødvendige viden og let adgang til kommunikationssystemer.

Indsatser:

- Vi har faglig stolthed og insisterer på det tværfaglige samarbejde om børns læring og udvikling. Vi baserer vores arbejde på data, forskningsbaseret og dokumenteret viden.
- På alle niveauer skabes der rum for at drøfte kvalitet i den opgaveløsning man selv sidder med, enten via møder med fokus på refleksion, seminarer eller lign.
- I den enkelte institution muliggøres tværfaglige drøftelser om

kerneopgaver.

- Vi hjælper hinanden med at skabe overblik over informationer, så det er nemt at finde det, man har brug for.
- Vi hjælper hinanden med, at rette medarbejdere modtager informationer rettidigt.



Vi har blik for det hele menneske

Vi fokuserer på, at der er sammenhæng mellem krav og ressourcer og prioriterer en anerkendende tilgang. Vi ser sundhed i en bred kontekst og forstår det ved både fysisk og mental sundhed.

Vi vil hinanden og er interesserede. Vi gør os tilgængelige for hinanden.

Vi giver hinanden fagligt modspil for, at vi alle kan udvikle os. Der er et løbende fokus på efteruddannelse og karrieremuligheder.

Mål:

- At der løbende bliver fulgt op på medarbejdertrivsel gennem den nære dialog og trivsels- og ledelsesevaluering.
- At medarbejdere er glade, udvikles og trives.
- At arbejdslivet understøttes af gode sociale relationer til kolleger.
- At trivsels- og ledelsesevalueringerne peger på sunde relationer i teamsamarbejde.
- At ledere har kendskab til hvor, man kan få hjælp til rekruttering og modtagelse af nye medarbejdere.
- At vi deler gode resultater med hinanden og omverdenen, når det giver mening.

Indsatser:

- Vi har fokus på at skabe et sundt arbejdsmiljø allerede fra start - og derfor har vi en særlig opmærksomhed på at rekruttere og tage imod nye medarbejdere.
- Vi laver strukturer for at sikre kollegial sparring og vidensdeling på tværs - for eksempel omkring processer om forbedring af

arbejds miljø (opfølgning på APV).

- Vi har en strategi for efteruddannelse og kompetenceudvikling (Dagtilbud og Skole).
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal hvert år forholde sig til hvordan, arbejdspladsen fungerer som socialt fællesskab, og hvordan der arbejdes med trivsel blandt medarbejderne.
- Vi har fokus på medarbejderes livssituationer og arbejder for, at alle oplever en sund balance mellem arbejds- og familieliv.



Børn og Familie



Mariagerfjord
Kommune