

# REFERAT den gode arbejdsplads d. 22-06-2021

**Mødedato** Tirsdag d. 22. juni 2021 kl. 09:00

**Mødested** Regionshuset Viborg, regionsrådssalen, Skottenborg 26, 8800 Viborg

## **Indholdsfortegnelse**

|   |   |
|---|---|
| Forberedelse af dialog med medarbejderne og ledere (Kl. 9.00-9.30)..... | 3 |
| Dialog med medarbejdere og ledere (Kl. 9.30-11.30).....                 | 4 |
| Opsamling på møde med medarbejderne og ledere (Kl. 11.30-11.50).....    | 7 |
| Næste møde (Kl. 11.50-12.00).....                                       | 8 |

# Punkt 1: Forberedelse af dialog med medarbejderne og ledere (Kl. 9.00-9.30)

1-00-5-20

## Sagsfremstilling

Det midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads har inviteret 12 medarbejdere og ledere fra fire af regionens arbejdspladser til dialog om, hvad der gør en arbejdsplads attraktiv.

Der er lagt op til, at dialogen forløber på følgende måde:

1. De fire afdelinger indleder med hver især at sige noget om, hvad de gør for at være en attraktiv arbejdsplads, og om de eventuelt har ideer/råd, som kan inspirere andre. Der er afsat ti minutter til hver afdeling.
2. Herefter drøftes i plenum, dels om medarbejderne og lederne kan de genkende og eventuelt supplere de input, der er kommet på de spørgsmål, der blev stillet i forbindelse med artiklen i MidtNyt i februar 2021:
  - Hvad gør min arbejdsdag god?
  - Hvad gør vi godt på min arbejdsplads, som måske kan inspirere andre?
  - Hvad er det vigtigste for, at jeg har et godt arbejdsliv

og dels de emner, der fremgår af udvalgets kommissorium om 1) Hvordan Region Midtjylland sikrer gode arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere nu og i fremtiden og 2) Hvordan man sikrer, at Region Midtjylland er en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og med arbejdsglæde.

3. Afrunding og tak for i dag.

Forud for mødet er udvalgets kommissorium, opsamling på input fra medarbejderne og ovenstående vedrørende rammer og input til dialogen fremsendt til de medarbejdere og ledere, der deltager på mødet.

Det planlægges, at dørene kan åbnes for gæsterne fra kl. 9.15.

## Beslutning

Udvalget forberedte dialogen med de inviterede medarbejdere.

## Bilag

Kommissorium den gode arbejdsplads 2020 og 2021

Opsamling på input fra medarbejderne

## Punkt 2: Dialog med medarbejdere og ledere (Kl. 9.30-11.30)

1-00-5-20

### Sagsfremstilling

Programmet for dialogen med medarbejdere og ledere er planlagt som følger:

- Velkomst ved udvalgsformanden og kort om udvalget (5 min.)
- De inviterede gæster og udvalgsmedlemmerne præsenterer sig (20 min.)
- Dialog mellem medarbejdere, ledere og politikere med afsæt i planen skitseret under punkt 1 (90 min.)
- Afrunding og tak for i dag (5 min.)

Som opfølgning på dialogen udarbejdes en artikel i MidtNyt, og en sammenfatning af drøftelserne vil indgå i udvalgets afrapportering til regionsrådet i september 2021.

### Beslutning

Else Kayser bød velkommen og præsenterede det midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads, baggrunden for at udvalget er nedsat samt udvalgets opdrag.

Efterfølgende var der en kort præsentationsrunde, hvor både udvalgsmedlemmerne, de besøgende og deltagerne fra administrationen præsenterede sig.

Herefter indledte de inviterede medarbejdere og ledere med hver især kort at sige noget om, hvad de gør for at være en attraktiv arbejdsplads.

Fra Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge peger man på:

- At man er opmærksom på, at når man hele tiden har fokus på at blive bedre, så kan man godt glemme, at man er en god arbejdsplads
- Inden for dette område betyder sikkerhed meget, så når man har en høj faglighed, har man en sikker arbejdsplads. Der bliver taget hånd om oplevelser, fulgt op på hændelser og man lytter til hinanden
- Afdelingen har en flad ledelsesstruktur, og der er et godt samarbejde med ledelsen, der er tæt på
- Det betyder også meget, at man tør sætte barren højt. Man sætter tydelige mål – både for medarbejderne og for de unge, eksempelvis får man flere unge mennesker til at tage 9. klasses afgangseksamen end tidligere
- Mål og vision vægtes højt og tages alvorligt, og det betyder meget
- Ved tilsyn, som der er mange af, formår afdelingen at løfte det op og tage det ind i praksis. Samtidig tør man spørge tilbage til tilsynet, hvis man ikke er enige. Det er udviklende for afdelingen, at der er den dialog. Dog er det stadig oplevelsen, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis der var et mere integreret og effektivt tilsyn
- Noget andet, der har stor betydning er, at man er sociale. Det er svært præcist at definere, hvad det dækker over, men det er målet at være sociale. Alle, uanset funktion, er der med den samme drøm for øje; at forstå og hjælpe de unge mennesker. Det samme gælder for de ansatte, at man skal forstå og hjælpe hinanden. Social kapital har stor betydning
- God introduktion af nye medarbejdere. Man har sat det på som et fokusområde at nye medarbejdere skal introduceres godt. Afdelingens geografiske placering gør, at det kan være svært at rekruttere, så der skal være fokus på at gøre noget særligt.

Fra Hjertesygdomme, Aarhus Universitetshospital, peger man på:

- At man har fokus på at lave et godt introduktionsprogram til nyansatte
- At alle nyansatte bliver tilknyttet en mentorordning, så de altid har en de kan gå til, hvis der bliver brug for det
- Afdelingen har forholdsvis mange ledere, og medarbejderne sætter pris på, at der er synlig ledelse, og at lederen kender medarbejderne
- Afdelingen har en faglighed, som man vægter meget højt
- Man kan grine sammen, og man finder det vigtigt at kende hinanden kollegialt
- Det sikres, at der er en work/life-balance for medarbejderne, og man tager hensyn til privatlivet i det omfang, det kan lade sig gøre
- Der er lavet stillinger på tværs af afdelingen, hvor der er lavet tværfaglige patientforløb, så nogle ansatte arbejder både på sengeafsnit, i dagafsnit, osv. Det giver meget for medarbejderne at kunne følge patienterne
- Afdelingen arbejder meget med psykologisk tryghed. Det skal være ok at sige, at man har lavet en fejl og der er ingen dumme spørgsmål. Ligeledes har afdelingen mere komplekse patienter end tidligere, så det kræver, at de ansatte er trygge i det de står i
- Der er en god konferencekultur i afdelingen, der kører konferencer for både læger og sygeplejersker. Man kan også altid ringe og spørge nogen, og det gælder alle faggrupper. Alle kan have brug for sparring

- Afdelingen har en gang imellem mulighed for at omplacere medarbejdere inden for egen afdeling, så de kan lande på den for dem rigtige hylde.

Fra Operation og Intensiv, Hospitalsenhed Midt, peger man på:

- At for medarbejderne er tillid og anerkendelse fra ledelsen vigtig
- At det er oplevelsen blandt medarbejderne, at der er god og synlig ledelse i afdelingen. Det handler om en flad ledelsesstruktur, og at ledelsen kender medarbejderne, giver plads og ser hvor medarbejderne er i livet – både privat og fagligt
- Værdsættelse af alle på holdet og synliggørelse af værdier, så alle ved, hvad det er for et hold, man er en del af
- At ansvarsfølelse giver arbejdsglæde
- At der er fokus på, at de sygeplejerskestuderende har det godt, og at de ikke bliver glemt. Det er væsentligt – også for at kunne rekruttere dem efter endt uddannelse
- At der er ligeledes fokus på, hvordan man støtte nyansatte i at gå fra studerende til arbejdsmarkedet
- På afdelingen har man et mantra, der hedder: "Patienterne først og medarbejderne altid"
- Man er meget opmærksom på, hvad der kan gøres for at fastholde seniormedarbejderne
- At involvering og kompetenceudvikling betyder meget. Der er fokus på en udviklingskultur og på, at alle skal lære.

Fra Regionspsykiatrien Horsens peger man på:

- At man som leder skal se og anerkende medarbejderne for det, de laver
- At ledelsen også skal gå i dialog med medarbejderne om kompetenceudvikling
- At man som leder også skal være oversætter i forhold til det, der pålægges udefra/ovenfra. Man skal få tingene til at give mening i afdelingen
- At ledelsen lytter til folks livssituationer og forsøger at tilrettelægge arbejdet derudfra
- At arbejdsmiljø er et fælles anliggende. Man kan ikke placere det et sted – det er alles ansvar
- At afdelingen har oprettet introstillinger, så nyuddannede i løbet af et år kommer gennem alle afdelinger. Det er en investering i de nyuddannede sygeplejersker
- At de to ord, der står stærkest, er tryghed og tillid. Tryghed fordi medarbejderen ved, at han/hun kan håndtere de arbejdsopgaver, de bliver stillet og mødt af. Og når man så møder patienter, som man ikke ved, hvordan man skal håndtere, så kommer tillid ind i billedet, fordi der er tillid til kolleger og leder står bag og hjælper
- At det er vigtigt at kende hinanden som kolleger. Man prioriterer at holde middagspauser på samme tid og hjælper hinanden, så man kan blive færdig med det man er i gang med og spise sammen
- At medarbejderne mødes ½ time hver dag og drøfter patienterne. Det giver også et ejerskab, når noget går godt
- At nye medarbejdere oplever, at det er acceptabelt at stille spørgsmål.

Som opfølgning på afdelingernes præsentation blev en række af de fremhævede emner drøftet, herunder fuldtidsdagsorden, samarbejdet med koncernledelsen, tilsynet på socialområdet og betydningen af flagskibe inden for alle specialer i Region Midtjylland.

Som afslutning på dialogen bad udvalget medarbejderne give nogle gode råd til, hvad man som politikere kan tage med videre. Der blev peget på følgende:

- Tid til fælles faglig refleksion må ikke nedprioriteres i en travl hverdag. Der mangler tid til, at man kan sætte sig ned og tænke langsigtet i forhold til at arbejdspladsen fortsat skal være god at være på. Der er ikke tid til at tænke nok i udvikling
- Man skal passe på de nyuddannede, men man skal også huske at passe på de, der er erfarne og sikre, at det fortsat er attraktivt at arbejde i Region Midtjylland under vilkår, der er til at leve med
- Medarbejderne har valgt dette job for at være sammen med mennesker, og ikke for at skulle dokumentere hele dagen. Det er oplevelsen, at der bruges alt for lang tid på dokumentation/kontrol. Man skal som fagpersoner anerkendes for, at man godt kan prioritere uden kontrol
- At tilsynsdelen fylder for meget. Som det er nu, så er det ikke værdiskabende for hverken borgere eller medarbejdere. Det bør integreres/koordineres, så det giver mere værdi og er mere effektivt
- Noget af det, der fastholder folk, er at få ansvar og at være med til at udvikle afdelingen. Medarbejderne skal være med i forbedringsarbejdet
- Personalet skal have mulighed for at lade op, og tiden og rammerne skal være der til det – både fysisk og mentalt
- Det er vigtigt, at man fra politisk side har en tydelig vision i forhold til, hvad man vil opnå med at drive et specialområde i Region Midtjylland. Som det er nu, så går vi mere fra opdragelse til behandling, og vi får færre domsanbringelser og flere socialanbringelser
- At en organisering, der kan understøtte noget af det, vi i dag har talt om, er vigtig. Der skal være overskuelige enheder, hvor man kan forholde sig til hinanden, og hvor ledelsesspændet ikke er for stort

- At uddanne ledere til at være nærværende ledere. Lederuddannelse er vigtig
- Arbejdet skal være meningsfyldt, det skal være tydeligt, hvilke mål man arbejder efter at nå
- Man skal stille krav til hinanden og turde forvente noget af hinanden
- Uddannelse og læring betyder meget. Man skal tage uddannelsesmiljøet alvorligt for at fastholde det
- Politikerne skal ud og se/høre om, hvad der sker ude på arbejdspladserne.

Else Kayser takkede på udvalgets vegne for, at medarbejderne og lederne havde taget sig tiden til at deltage, og fordi de på forhånd også havde forhørt sig i deres bagland om, hvad der var vigtigt at få frem.

## **Punkt 3: Opsamling på møde med medarbejderne og ledere (Kl. 11.30-11.50)**

1-00-5-20

### **Sagsfremstilling**

Der ønskes en drøftelse af den netop afsluttede dialog med de inviterede medarbejdere og ledere med henblik på at lave en opsamling af de vigtigste pointer, der kom frem på mødet.

Der ønskes ligeledes en drøftelse af, om der er noget fra dagens dialog, der skal indgå som anbefalinger i udvalgets afrapportering til regionsrådet.

### **Beslutning**

Der var enighed om, at det var en god dialog, hvor mange væsentlige opmærksomhedspunkter kom frem.

Medarbejdernes oplevelse af tilsyn og kontrol gjorde indtryk. Udvalget drøftede, hvordan man fra regional side kan sætte fokus på at mindske kontrollen. Det blev drøftet, om medarbejderne selv kan være med til at komme med input til, hvordan det kunne gøres anderledes. Der er enighed om, at der skal være fokus på, at man som regionspolitiker skal være med til at påvirke brugen af kontrol landspolitisk.

Udvalget påpegede, at det var dejligt at høre, at der var en oplevelse af god dialog med koncernledelsen.

Det var tydeligt, at der er behov for at have arbejdspladser, hvor der både er et socialt islæt og synlig ledelse. Det var nogle af de ting, der gik igen hos alle, og som også fremgår af de tilbagemeldinger, der er kommet ind på mail.

Det var også tydeligt, at høj faglighed betyder meget på alle afdelinger.

Der var nogle emner, som særligt blev fremhævet:

- God, synlig og nærværende ledelse
- At der er tillid til medarbejderen, og at man som medarbejder bliver givet ansvar
- At ansvar følger kompetencer, så man løbende udfordres og udvikler sig fagligt
- Arbejdet skal være meningsfyldt og det skal være tydeligt, hvilke mål man arbejder efter at nå
- At der er rum til dialog, både mentalt og fysisk
- At god introduktion af nye medarbejdere er vigtig, men at det også er vigtigt at fastholde det erfarne personale.

Der var enighed om, at de input udvalget har fået i dialogen skal indtænkes i afrapporteringen, så det kan bruges både ledelsesmæssigt og administrativt.

## **Punkt 4: Næste møde (Kl. 11.50-12.00)**

1-00-5-20

### **Resume**

Vedlagte mødeplan drøftes.

### **Direktionen indstiller,**

at vedlagte mødeplan drøftes.

### **Sagsfremstilling**

Med udgangspunkt i vedlagte mødeplan ønskes en drøftelse af udvalgets afsluttende møde den 1. september 2021.

### **Beslutning**

Udvalget drøftede næste møde.

### **Bilag**

Mødeplan for udvalget vedr. den gode arbejdsplads