

# REFERAT den gode arbejdsplads d. 10-02-2021

**Mødedato** Onsdag d. 10. februar 2021 kl. 09:00

**Mødested** virtuelt møderum

## Indholdsfortegnelse

Eksempler på kåringer af årets arbejdsplads (kl. 9.00-10.20).....	3
Kort pause (kl. 10.20-10.30).....	5
Udvælgelse af arbejdspladser med henblik på involvering af ansatte (kl. 10.30-10.50).....	6
Kommunikation om udvalget (kl. 10.50-11.05).....	8
De overordnede resultater fra trivselsmåling efteråret 2020 (kl. 11.05-11.25).....	9
Oplæg om ytringsfrihed (kl. 11.25-11.55).....	11
Planlægning af kommende møder (kl. 11.55-12.00).....	12

# Punkt 1: Eksempler på kåringer af årets arbejdsplads (kl. 9.00-10.20)

1-00-5-20

## Sagsfremstilling

Af udvalgets kommissorium fremgår, at udvalget som afslutning på sit arbejde skal vurdere, om der bør indstiftes en årlig pris for "Regionens bedste arbejdsplads" og i den forbindelse opstille bedømmelseskriterier herfor.

Til inspiration præsenteres udvalget for en arbejdsplads, der er kåret til årets arbejdsplads, og for en af de organisationer, der hvert år kårer en arbejdsplads.

Sparekassen Kronjylland blev i efteråret 2019 kåret til Danmarks bedste arbejdsplads og blev igen i efteråret 2020 kåret til Europas bedste arbejdsplads blandt store virksomheder. Det er analysevirksomheden Great Place to Work, der står bag kåringen, som de har gennemført siden 2003 på opfordring fra Europa Kommissionen.

På mødet deltager områdedirektør Marlene Bay Møller og afdelingsdirektør Lotte Østergaard Hougaard, der vil give et oplæg om Sparekassen Kronjyllands strategiarbejde, og om hvordan de arbejder med kunde- og medarbejdertilfredshed. De vil samtidig fortælle om, hvilken betydning kåringen har for medarbejderne.

3F kårer hvert år en arbejdsplads som årets bedste ud fra en række kriterier. Journalist Lene Petersen og Lotte Madsen fra 3F deltager på mødet med et oplæg om baggrund og proces for kåring af årets arbejdsplads i 3F. Der kan læses mere på: <https://tema.3f.dk/arbejdsplads19>.

Som opsamling på de to oplæg ønskes der en kort indledende drøftelse af, om der skal indstiftes en pris i Region Midtjylland for årets arbejdsplads med henblik på, at udvalget, med afsæt i denne drøftelse og de input udvalget har fået hidtil og udvalget vil få på kommende møder, vender tilbage til emnet i slutningen af udvalgets funktionsperiode.

## Beslutning

Marlene Bay Møller og Lotte Hougaard gav et oplæg om betydningen af at blive kåret som årets arbejdsplads, og hvordan man har grebet arbejdet med medarbejdertrivsel og kundetilfredshed an i Sparekassen Kronjylland.

Det har været en rejse, hvor udgangspunktet har været, at glade medarbejdere giver glade kunder. Man har derfor arbejdet med en kulturændring, der har taget udgangspunkt i formuleringen af fem kundeløfter, som har skullet omsættes til adfærd. Derefter har man fokuseret på, hvad de fem kundeløfter betød for medarbejderne og formulerede på den baggrund nogle konkrete adfærdspunkter sammen med medarbejderne.

Tanken var, at når man begynder at arbejde med kulturen, så bliver den en del af arbejdspladsens DNA.

Det er erfaringen, at prisen som årets arbejdsplads betyder meget for både medarbejdere og ledelse, men at den kan ikke stå alene, for prisen betyder ikke noget, hvis det ikke er troværdigt for medarbejderne. Det er kulturen og arbejdsmiljøet i dagligdagen, der tæller. Medarbejderne skal føle, at ledelsen vil arbejde for at øge trivslen.

Efterfølgende gav Lene Petersen og Lotte Madsen fra 3F et oplæg om deres arbejde med at kåre årets arbejdsplads i regi af 3F.

Oplægget tydeliggjorde det store arbejde, der er forbundet med uddele en sådan pris. Det kræver både struktur og planlægning. Processen varer næsten et år fra virksomheder indstilles til der kan kåres en vinder.

Det er alene medarbejdere i en virksomhed, der kan indstille, og der er en række kriterier, som virksomheden skal leve op til. Det startede oprindeligt mere løst i forhold til kriterier, men det er siden blevet mere formaliseret. Det skal være en virksomhed, der kan noget helt særligt for at den kan komme i betragtning til prisen, og det er oplevelsen, at det ofte er de små ting, der kan være svært at sætte ord på, der gør forskellen, når dommerne kommer på virksomhedsbesøg.

3F oplever, at prisen har stor betydning for den vindende virksomhed internt. Samtidig bliver en virksomhed, der har vundet, ofte inviteret ud på andre virksomheder for at fortælle om, hvad det er de kan.

Udvalget drøftede derefter de to oplæg. Der var enighed om, at der er flere facetter i disse priser, men at det er den bagvedlæggende kultur og arbejdet med den, der er interessant.

Efterfølgende blev det drøftet, om der skal indstiftes en pris i Region Midtjylland for årets arbejdsplads. Udvalget fandt, at der kan være både fordele og ulemper, og at man ikke må underkende det store arbejde, der ligger bag en sådan pris.

Udvalget drøftede videre, at det væsentlige er, at der er en god og tillidsfuld dialog mellem ledere og medarbejdere. Måske kan man bruge nogle af parametrene fra oplæggene - fx mere ledelse i forhold til at lede og begejstre

medarbejderne i stedet for faglig ledelse. Vi bør også være opmærksomme på, at vi er en meget stor og meget forskellig arbejdsplads. Det handler derfor måske i højere grad om, hvordan man kan understøtte arbejdsmiljøet med et godt samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

Omvendt kunne udvalget også se værdien i en pris, men var enige om, at prisen ikke er et mål i sig selv. Den skal i givet fald ses som en del af noget større. Man bør også være opmærksom på, at en pris kan give anledning til en vis misundelse. Der skal sættes fokus på og markeres, at vi har nogle gode arbejdspladser rundt omkring, og den "gode historie" skal understøttes og formidles.

Det blev aftalt, at det skal afdækkes, hvad der ligger i de to priser, Innovationsprisen og Smart-prisen, som regionen allerede har, og om man muligvis kan koble sig til en af dem.

Drøftelsen fortsættes derfor på det kommende møde i udvalget, herunder hvad der ligger i de to priser Region Midtjylland allerede har, og hvordan der muligvis kan kobles til dem.

## **Punkt 2: Kort pause (kl. 10.20-10.30)**

1-00-5-20

### **Sagsfremstilling**

Kort pause fra kl. 10.20 til 10.30.

### **Beslutning**

-

## Punkt 3: Udvælgelse af arbejdspladser med henblik på involvering af ansatte (kl. 10.30-10.50)

1-00-5-20

### Direktionen indstiller,

at udvalget godkender administrationens udspil vedrørende udvælgelse af arbejdspladser, som via ledelsessystemet inviteres til at være repræsenteret i dialoger med udvalget om, hvad der er kendetegnende for gode arbejdspladser, og

at udvalget aftaler, hvilke arbejdspladser der skal tages kontakt til med afsæt i den vedlagte liste.

### Sagsfremstilling

På sidste møde i udvalget blev det besluttet, at der skulle arbejdes videre med involvering af ansatte gennem en målrettet forespørgsel via ledelsessystemet til udvalgte Hoved-MEDudvalg/Lokal-MEDudvalg med forespørgsel om at udpege repræsentanter til at deltage i et møde med udvalget. Den målrettede forespørgsel skulle tage afsæt i en række kriterier, som indikerer, at der er tale om særligt gode arbejdspladser.

Der er efterfølgende identificeret en række afdelinger, der ser ud til at gøre det godt, set i forhold til en samlet vurdering af data vedrørende både score i trivselsundersøgelsen 2020, personaleflow i 2020 (inklusive til- og afgangsprcent), antal fuldtidsansatte, sygefravær (kort- og langtidssygefravær) og andel på heltid/deltid. Med afsæt heri er der udvalgt ni afdelinger, der samlet set repræsenterer ansvarsområder/arbejdspladser inden for både somatik, psykiatri, socialområdet og administration. (I det omfang det har været muligt, er de udvalgte hospitalsafdelinger endvidere sammenholdt med de tilgængelige patienttilfredshedsdata med henblik på at sikre, at der ikke er noget, som scorer meget lavt på disse data).

Vedlagt oplistning af de 10 udvalgte afdelinger i Region Midtjylland.

Det foreslås, at:

- Udvalget inviterer til dialog med tre repræsentanter fra fire af de identificerede afdelinger, og at afdelingerne udvælges fra listen, således at de samlet set repræsenterer ansvarsområder/arbejdspladser inden for både somatik, psykiatri, socialområdet og administration.
- De arbejdspladser, som inviteres, skal have mulighed for at lade sig repræsentere ved en ledelsesrepræsentant og to medarbejderrepræsentanter, hvoraf den ene medarbejderrepræsentant som udgangspunkt ikke skal være en del af MED- og arbejdsmiljøsystemet (jf. udvalgets ønske herom).
- Der under dialogen med udvalget tages afsæt i bl.a. de spørgsmål, som er formuleret til medarbejderne, og de svar der måtte være kommet, jævnfør punkt 4 om kommunikation om udvalget. Disse kan suppleres af andre spørgsmål omkring, hvad der bidrager til at gøre en arbejdsplads god/attraktiv - med inspiration fra fx oplæg, viden og dialog fra udvalgets hidtidige arbejde.
- Dialogen som udgangspunkt afvikles fysisk i regionsrådssalen på et af de to førstkomende møder (afhængigt af situationen omkring COVID-19), og at der afsættes to timer til dialogen.
- Der eventuelt kan sendes en mail til de øvrige udvalgte afdelinger på listen, som ikke inviteres/som ikke får mulighed for at deltage i dialogen, hvor de inviteres til at komme med input pr. mail.

### Beslutning

Det blev aftalt, at administrationen kontakter fire af regionens arbejdspladser via ledelsessystemet med en invitation til at udpege tre repræsentanter til at mødes med udvalget; en ledelsesrepræsentant og to medarbejderrepræsentanter. Ledelsesrepræsentanten og den ene medarbejderrepræsentant kan med fordel være

en del af MED- og arbejdsmiljøsystemet, mens den anden medarbejderrepræsentant som udgangspunkt ikke skal være en del af det.

Mødet skal som udgangspunkt afholdes i regionsrådssalen. Det blev aftalt, at udgangspunktet er de fire afdelinger, der fremgår nederst på listen, da de er fordelt på både størrelse og geografi.

De afdelinger fra listen, der ikke deltager fysisk, skal have mulighed for at komme med input på anden vis. Mødet i regionsrådssalen skal derfor suppleres med nogle ekstra tiltag. Det kan være som skriftlig tilbagemelding/interview/videoptagelse. Udgangspunktet for drøftelsen er de spørgsmål, der er skitseret i sagsfremstillingen.

## **Punkt 4: Kommunikation om udvalget (kl. 10.50-11.05)**

1-00-5-20

### **Sagsfremstilling**

Der er et ønske fra udvalget om, at der indsamles input fra regionens medarbejdere i forhold til, hvad de oplever, der gør en arbejdsplads god. Medarbejdernes input skal inddrages i udvalgets fremadrettede arbejde og eventuelt i forbindelse med afrapporteringen fra udvalget.

Administrationen har afsøgt muligheden for, at der blev udarbejdet et "postkort" som medarbejderne kunne respondere på, men på grund af COVID-19 er det ikke muligt at lave fysiske postkort, som medarbejderne kan skrive på, og et teknisk setup har vist sig at volde vanskeligheder.

På den baggrund foreslås det i stedet, at der udarbejdes en artikel, der bringes i MidtNyt, hvoraf der fremgår en præsentation af udvalget og dets ønske om dialog med medarbejderne.

I forbindelse med artiklen anmoder udvalget medarbejderne om at respondere på en mailadresse med deres oplevelse af, hvad der gør en arbejdsplads god. Deres svar kunne tage udgangspunkt i følgende tre spørgsmål, som det foreslås også vil fremgå af artiklen:

- 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?

Det forventes, at artiklen kan bringes i MidtNyt den 4. marts 2021.

### **Beslutning**

Udvalget besluttede, at der skal bringes en artikel i MidtNyt, der beskriver udvalgets arbejde, og at udvalget opfordrer medarbejderne til at melde tilbage med deres oplevelse af, hvad der gør en god arbejdsplads.

Der skal udloves en præmie i form af to biografbilletter, der trækkes lod om mellem de medarbejdere, der svarer.

Det blev aftalt, at Else Kayser, Finn Thranum og Henrik Gottlieb Hansen udtaler sig i artiklen, men at den udsendes på vegne af udvalget.

## Punkt 5: De overordnede resultater fra trivselsmåling efteråret 2020 (kl. 11.05-11.25)

1-00-5-20

### Direktionen indstiller,

at de overordnede resultater fra trivselsmålingen i efteråret 2020 kort drøftes, og at undersøgelsesresultaterne kan indgå som baggrundsviden i udvalgets videre arbejde.

### Sagsfremstilling

Direktionen besluttede i august 2020, at alle arbejdspladser i Region Midtjylland skulle gennemføre en mindre trivselsundersøgelse i efteråret 2020. Trivselsmålingen blev sat i værk på baggrund af COVID-19-pandemien, som påvirker og har påvirket alle arbejdspladser og medarbejdere i Region Midtjylland. Trivselsmålingen blev gennemført i hele regionen i perioden 28. september til 12. oktober 2020.

Resultaterne er drøftet i mange lokale MEDudvalg (Hoved-MEDudvalg og Lokal-MEDudvalg), men på grund af situationen omkring COVID-19 er de endnu ikke drøftet i Regions-MEDudvalget.

Der kan i øvrigt henvises til, at forretningsudvalget er informeret om resultatet den 17. november 2020, og at der er lavet et særnummer af MidtNyt nr. 16 den 10. november 2020 (vedlagt).

Det midlertidige udvalg orienteres nedenfor, som tidligere aftalt, om resultaterne med henblik på at undersøgelsesresultaterne kan indgå som baggrundsviden i udvalgets videre arbejde og herunder i de senere dialoger med repræsentanter fra lokale arbejdspladser.

### Resultater af trivselsmåling 2020

Svarprocenten har ikke overraskende været lavere end normalt, når Region Midtjylland gennemfører de almindelige TULE-undersøgelser, hvor der følges op på afsnitsniveau.

Der er udsendt i alt 28.855 spørgeskemaer i perioden. 13.714 har svaret, hvilket giver en svarprocent på 48. Ved seneste runde af TULE var svarprocenten på 71 (19.552 svar ud af 27.510).

Rapporter er udarbejdet på enheds- og afdelingsniveau. Ved den sædvanlige TULE udarbejdes også rapporter på afsnitsniveau. Det reelle ressourcetræk for driftsenhederne har herved været mindre ved trivselsmålingen end ved TULE.

I rapporten "Trivselsmåling 2020", som er vedlagt, gives et overblik over de samlede resultater af undersøgelsen i Region Midtjylland.

De 13 spørgsmål i trivselsmåling 2020 er primært kendte nuværende og tidligere TULE-spørgsmål, der giver mulighed for sammenligning både tilbage til seneste TULE 2018/2019 og til den kommende TULE i 2021/2022.

Spørgsmålene besvares på en 7-trins skala, hvor 7 = i meget høj grad, 4 = middel og 1 = slet ikke. Disse skalabesvarelser omregnes til at gå fra 0 til 100, hvor middelbesvarelsen 4 svarer til score 57. Scoren skal derfor ikke ses som en procentvis fordeling.

Herunder fremhæves nogle af resultaterne af undersøgelsen.

Spørgsmålet "*Er du tilfredshed med dit job som helhed, alt taget i betragtning?*", med en score på 74, kan ses som udtryk for medarbejdernes overordnede tilfredshed.

Spørgsmålet med højeste score er:

*"Vi støtter hinanden i vanskelige situationer på arbejdet?"* (score 79).

Resultatet kan være udtryk for, at medarbejderne oplever, at de – særligt under de aktuelle omstændigheder med COVID-19 – støtter hinanden i vanskelige situationer. Sammenlignet med TULE 2018-19, hvor følgende spørgsmål blev brugt, er der en mindre tilbagegang i scoren (tal i parentes er fra TULE 2018-19):

- "*Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?*" score 77 (84)
- "*Vi har et godt samarbejde*" score 77 (79)
- "*Er du tilfreds med dit job, alt taget i betragtning?*" score 74 (77)
- "*Jeg er tilfreds med den indflydelse, som jeg har på tilrettelæggelsen af mit arbejde*" score 71 (75)
- "*Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?*" score 71 (78)
- "*Vi tager fat på at ændre det, der ikke fungerer tilfredsstillende*" score 66 (71)

- "Er du tilfreds med arbejdsmiljøet?" score 64 (69)
- "Lederen/Ledelsen inddrager medarbejderne i tilstrækkeligt omfang, når der træffes beslutninger" score 61 (70).

Tilbagegangen i tallene kan især formentlig tillægges det store pres, som COVID-19 lægger på organisationen.

Ud over de kendte spørgsmål, blev der stillet tre spørgsmål omhandlende tryghed:

- "Er du tryk ved at sige din mening til dine kolleger?" score 76
- "Er du tryk ved at sige din mening til din ledelse?" score 72
- "Jeg ved, at jeg trykt kan gøre opmærksom på et uforløst problem via mit Lokal-MEDudvalg (LMU) eller Hoved-MEDudvalg (HMU)" score 66.

De fleste er trykke ved at sige deres mening til ledelsen (score 72). Det er vigtigt, da dialog er en af de centrale værdier i Region Midtjylland. Generelt skiller resultaterne for spørgsmålene vedrørende om tryk sig ikke ud markant i forhold til øvrige resultater.

Øvrige observationer

I forhold til stillingskategorier bemærkes følgende:

- ?Servicepersonale/teknisk personale ligger under gennemsnittet for regionen på alle spørgsmål i undersøgelsen
- ?SOSU-personale ligger under gennemsnittet for regionen på nær et spørgsmål under regionen på spørgsmålene
- ?Psykologer, sygeplejersker og bioanalytikere ligger en lille smule under regionens gennemsnit på 9 af 13 spørgsmål
- ?Ledergrupperne "læge personale og organisatorisk ledelse", "ledende sygeplejerske", "administrativ leder" og "øvrige ledere" har en højere score end hele regionen på alle spørgsmål, og flere steder er scoren mere end 10 højere
- ?Ergo-/fysioterapeuter, administrative AC-medarbejdere og administrative medarbejdere har alle en score, der er højere end regionsscoren på alle spørgsmål
- ?I rapporten ses ikke de store udsving i besvarelserne ud fra køn og alder. Det ses dog i lighed med TULE i 2018-19, at gruppen på 60 år og derover samlet set er mere tilfredse end de øvrige aldersgrupper.

### **Orientering om evaluering af Trivselsmåling 2020**

Der laves en evaluering af trivselsmåling 2020 med repræsentativ involvering af berørte interessenter med henblik på at videreudvikle TULE og afprøve evalueringsformater i forhold til trivselsmålinger generelt.

Evalueringen gennemføres i perioden november 2020 til februar 2021.

### **Næste TULE**

Trivselsundersøgelse og ledelsesevaluering (TULE) og arbejdspladsvurdering (APV) gennemføres som udgangspunkt hvert andet år, og næste gang i 2021-22.

### **Beslutning**

Ditte Hughes orienterede om undersøgelsen. Der er tale om en ekstraordinær trivselsmåling, hvor temperaturen er taget på hele organisationen samtidig. Undersøgelsen viser tydeligt, at nogle faggrupper har været mere pressede end andre.

Udvalget drøftede undersøgelsen og tager den med som baggrundsviden, dels i udvalgets videre arbejde og dels i forhold til de kommende dialoger med repræsentanter fra regionens arbejdspladser.

### **Bilag**

Trivselsmåling - efteråret 2020

MidtNyt særudgave 16 - 10. november 2020

## Punkt 6: Oplæg om ytringsfrihed (kl. 11.25-11.55)

1-00-5-20

### Sagsfremstilling

Det midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads har ønsket, at der på et udvalgsmøde bliver givet et oplæg om offentlig ansattes ret til ytringsfrihed, herunder også begrænsninger og problemfelter.

Kontorchef Poul Carstensen fra Juridisk Kontor i Regionssekretariatet deltager på mødet med et oplæg om ytringsfrihed, der vil komme ind på både lovgivning og konkrete eksempler.

### Beslutning

Poul Carstensen holdt oplæg om ytringsfrihed, hvor han gav en række eksempler, der efterfølgende blev drøftet i udvalget. Det blev påpeget, at det er vigtigt at sondre mellem ytringsfrihed og tavshedspligt.

Det blev efterfølgende drøftet, hvordan ledere klædes på til at håndtere spørgsmålet om ytringsfrihed, og hvordan ytringsfrihed indgår i introduktionen af nye ledere og medarbejdere. Retten til ytringsfrihed er tydeligt beskrevet i vores konstituerende dokumenter, eksempelvis kommunikationspolitikken, ledelsesgrundlaget og MED- og Arbejdsmiljøaftalen.

Der var fra politisk side ønske om at understøtte, at der sættes fokus på ytringsfrihed i introduktion af nye medarbejdere alle steder i organisationen.

Justitsministeriets vejledning om offentlig ansattes ytringsfrihed kan findes på følgende link:

[https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2016/vejledning\\_om\\_offentligt\\_ansattes\\_ytringsfrihed.pdf](https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2016/vejledning_om_offentligt_ansattes_ytringsfrihed.pdf)

## **Punkt 7: Planlægning af kommende møder (kl. 11.55-12.00)**

1-00-5-20

### **Sagsfremstilling**

Med udgangspunkt i vedlagte plan ønskes en drøftelse af udvalgets kommende møder.

### **Beslutning**

Det blev aftalt, at administrationen har lidt fleksibilitet i forhold til at planlægge mødet med deltagelse af medarbejderne enten på mødet i april eller juni afhængigt af primært COVID-situationen.

Opfølgning på drøftelse af priser skal på det kommende møde.

Afreportering fra udvalget skal på dagsorden til de to kommende møder.

### **Bilag**

Mødeplan for det midlertidige udvalg vedr. den gode arbejdsplads