01/09/21

Afrapportering fra det midlertidige udvalg vedrørende den gode arbejdsplads

1. Indledning

Region Midtjylland skal være en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og arbejdsglæde. Det er et fokusområde i bl.a. regionsrådets sigtelinjer, sundheds- og hospitalsplanen, Region Midtjyllands personalepolitikker og bæredygtighedsstrategien.

Attraktive arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø er af stor betydning i en tid, hvor regionerne inden for flere områder er udfordret af mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det er vigtigt, at Region Midtjyllands arbejdspladser kan tiltrække, fastholde og udvikle kvalificerede medarbejdere samt måske få nogle af de medarbejdere, der har forladt deres fag, tilbage.

Regionsrådet nedsatte i december 2019 et midlertidigt udvalg med et særligt fokus på den gode arbejdsplads.

Udvalgets overordnede formål er at undersøge og komme med forslag til, hvordan Region Midtjylland sikrer gode arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere nu og i fremtiden.

Udvalget har afholdt 6 møder i perioden fra september 2020 til september 2021. Udvalget har haft følgende sammensætning:

- Else Kayser (Ø) (formand)
- Finn Thranum (V) (næstformand)
- Conny Jensen (A)
- Henrik Fjeldgaard (A)
- Henrik Gottlieb Hansen (A)
- Dorte West (V)
- Ib Bjerregaard (V)

2. Temaer i udvalgets arbejde

Udvalgets arbejde har taget afsæt i det fundament af politiske beslutninger og konstituerende dokumenter i Region Midtjylland, der udfolder målsætninger og indsatser i forhold til at have attraktive arbejdspladser, som kan rekruttere, udvikle og fastholde. Disse er blevet til efter brede inddragelsesprocesser med involvering af fx ledelses- og MEDsystem, faglige eksperter og repræsentanter for borgere/civilsamfund.

Udvalget har struktureret og fokuseret sit arbejde omkring en række temaer, herunder blandt andet Region Midtjylland som uddannelsesarbejdsplads, rekruttering og fastholdelse, betydningen af god ledelse og opskriften på den gode arbejdsplads.

Udvalget har i sit arbejde også lagt stor vægt på at undersøge og komme i dialog med både medarbejdere og ledere om, hvad der har betydning for de ansattes oplevelse af en god arbejdsplads. Udvalget har blandt andet inviteret til, at alle ansatte har kunnet komme med input til udvalget, og der er samlet op på og har været dialog om disse input. I den forbindelse har udvalget også været i dialog med både medarbejdere og ledere fra en række arbejdspladser udvalgt efter, at de samlet set scorede flot på en række opgørelser omkring medarbejdertilfredshed, lavt sygefravær, mv. Dette for at undersøge og komme i dialog med de ansatte om, hvilke forhold, der gør sig gældende på disse arbejdspladser, og som måske vil kunne inspirere andre af regionens arbejdspladser.

På baggrund af COVID-19-pandemien, som påvirker og har påvirket alle arbejdspladser og medarbejdere i Region Midtjylland, blev det besluttet, at alle arbejdspladser i Region Midtjylland skulle gennemføre en mindre trivselsundersøgelse i efteråret 2020. Udvalget er blevet præsenteret for resultaterne med henblik på at undersøgelsesresultaterne kan indgå som baggrundsviden i udvalgets arbejde.

Udvalgets overordnede tema har ligeledes været genstand for drøftelse i Danske Regioner, og udvalget har derfor også inddraget nogle af anbefalingerne herfra i dets arbejde.

Region Midtjylland som uddannelsesarbejdsplads

Region Midtjylland har i alt ca. 30.000 medarbejdere ansat og hvert år er flere end 6.000 forskellige personer i kortere- eller længerevarende praktikophold som led i deres uddannelse. Samlet set er regionen med til at uddanne på over 35 forskellige uddannelser. Det gør regionen til en stor uddannelsesarbejdsplads, der har en væsentlig indflydelse på den uddannelse, de kommende medarbejdere får. Desuden er vi i høj grad med til at påvirke de uddannelsessøgendes oplevelse af Region Midtjylland som arbejdsplads og dermed rekrutteringen af de nyuddannede.

Udvalget har drøftet den overgang, der er mellem at være under uddannelse til at være færdiguddannet og få det første arbejde. Udvalget hæfter sig ved, at forskning viser, at spørgsmålet ikke er, om der er udfordringer, men om hvor store udfordringerne er. For eksempel har undersøgelser vist, at mere end hver fjerde sygeplejerske er i tvivl om, hvorvidt de ønsker at arbejde som sygeplejersker om fem år og 40 % af de adspurgte i undersøgelsen har overvejet at droppe ud af uddannelsen. Udvalget er derfor meget opmærksomme på, at det ikke kun handler om viden og færdigheder, men også om, at de studerende skal klædes på til at kunne stå distancen og kunne agere i det, der er svært, og at det er mødet med patienten, der er det mest afgørende læringsøjeblik. Derfor er det blandt andet en vigtig opgave, at der skabes et miljø, der er trygt og rart for de studerende, selvom der er travlt.

Udvalget finder derfor, at det er vigtigt løbende at arbejde for at skrue gode introduktionsforløb sammen. Introduktionsprogrammer, og herunder mentorordninger,

og hvordan man kan arbejde med, at de nyuddannede føler sig myndige/kompetente, er vigtige emner.

Rekruttering, fastholdelse og betydningen af god ledelse på arbejdspladsen

Udvalget er i dets arbejde blevet orienteret om og har drøftet status vedrørende rekrutteringssituationen og en række konkrete initiativer i forhold til arbejdsstyrkeplanlægning, rekruttering og fastholdelse, herunder øget dimensionering på udvalgte uddannelsesområder, bedre sammenhæng i praktik- og introduktionsforløb, at flere får mulighed for at arbejde på fuld tid og fastholdelse af seniorer. Det blev i den sammenhæng konkluderet, at et af de største potentialer ligger i at fastholde flere af de medarbejdere vi har, og herunder forsøge at få seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet. Udvalget drøftede betydningen af at have en åben tilgang til, hvilke andre faggrupper/kompetencer vi kan tiltrække, som kan løse opgaverne, og så sørge for nødvendig videreuddannelse/kompetenceudvikling. Herunder blev fokus også rettet mod, hvordan vi kan få flere ansat, som er på kanten af arbejdsmarkedet og måske ikke har en uddannelse.

Udvalget blev også præsenteret for, hvordan man i regionen arbejder systematisk med at styrke og udvikle ledere, så de er bedst muligt rustede til at møde såvel dagligdagens som fremtidens udfordringer i den offentlige sektor. Region Midtjylland har en klar ambition om, at Region Midtjylland skal være et godt sted at være leder. Der er fire faste ledelsesudviklingsforløb for ledere, der retter sig mod ledere på forskellige niveauer, og derudover har regionen tre ledelsesudviklingsforløb for førledere, der har til formål at udvikle vækstlaget og træne medarbejderne til bedre at kunne varetage ledelsesopgaver.

God ledelse er en afgørende faktor for, at den offentlige sektor kan rekruttere og fastholde dygtige og motiverede medarbejdere samt sikre et godt arbejdsmiljø. Med det udgangspunkt blev udvalget præsenteret for forskningens bud på, hvad god ledelse er og betydningen af god ledelse, herunder hvad der skaber gode og effektive arbejdspladser.

Det sidste års tid har mange arbejdspladser været præget af helt eller delvist distancearbejde. Indledningsvist drøftede udvalget derfor arbejde og ledelse på distancen, for der ligger en vigtig ledelsesudviklingsopgave i forhold til distanceledelse, hvis man går i retning af mere distancearbejde. Forskningen viser, at kollegaskabet er af stor betydning for medarbejderne, og at det betyder meget, særligt for fagprofessionelle, at de har mulighed for drøfte udfordringer og faglige løsningmodeller. Lederen skal derfor kunne initiere sådanne anledninger for medarbejderne til at mødes til sparring og refleksion. For politiske ledere handler det således om at skabe plads til, at lederne får mulighed for at skabe disse anledninger. Det handler ikke om detailregulering, men om at sende et signal om, at rum til refleksion er værdsat.

Drøftelserne i udvalget under dette tema havde blandt andet fokus på, hvad det er, der driver medarbejderne i deres arbejde, og hvad det er, der driver dem væk. Som politiker drives man af forskellige typer af motivation, men særligt af public service motivation, der handler om at gøre noget godt for andre mennesker og for samfundet. Det samme gælder for medarbejdere og ledere, og forskning viser, at medarbejderne i sundhedsvæsenet motiveres særligt af den prosociale motivation. Det er derfor politikernes opgave at skabe rammerne for, at medarbejdere og lederne kan udnytte deres prosociale motivation. Forskningen viser også, at det, der driver medarbejderne væk, er oplevelsen af, at de hele tiden skal træde til. Mange medarbejdere oplever, at de skal lave mange ting på en gang, og oplever så, at ingen af tingene bliver lavet tilfredsstillende.

Forskning viser, at ledelse er altafgørende i forhold til fastholdelse af medarbejdere. Udvalget har derfor noteret sig betydningen af, at der skal gives plads til ledelsesudvikling, og at balancen mellem faglig ledelseskompetence og øvrige ledelseskompetencer er en vigtig sondring. Udvalget finder, at man som politikere bør medvirke til at sikre, at lederne på regionens arbejdspladser får rum til at udvikle sig, og anbefaler at man som politisk ledelse sætter fokus på, at der er midler til uddannelse og ledelsesudvikling, da god ledelse er en væsentlig del af det at skabe gode arbejdspladser.

Dialog med medarbejdere om hvad der er opskriften på den gode arbejdsplads
Udvalget har haft et ønske om at komme i dialog med regionens medarbejdere og på den måde få input i forhold til, hvad medarbejderne oplever, der gør en arbejdsplads god. Denne dialog blev indledt med en artikel i MidtNyt, hvor udvalgets ønske om at komme i dialog med medarbejderne blev synliggjort, og i forbindelse med artiklen anmodede udvalget medarbejderne om at respondere med deres opskrift på, hvad der gør en arbejdsplads god.

Deres svar kunne tage udgangspunkt i følgende tre spørgsmål, som også fremgik af artiklen:

- Hvad gør min arbejdsplads god?
- Hvad gør vi godt på min arbejdsplads, som måske kan inspirere andre?
- Hvad er det vigtigste for at jeg har et godt arbejdsliv?

Over 100 medarbejdere gav deres bidrag til, hvad der gør en arbejdsplads god for dem. Udvalget var imponeret og meget anerkendende over det store engagement medarbejderne lagde i at melde tilbage. Tilbagemeldingerne viser, at der både er forskelligheder, men samtidig mange ligheder i forhold til, hvad der har betydning for, hvad der gør en arbejdsplads god. Tilbagemeldingerne er opsummeret og kommunikeret bl.a. til Regions-MEDudvalget.

Det har ligeledes været et ønske fra udvalget at invitere medarbejdere til et fysisk dialogmøde om den gode arbejdsplads. Ud fra en række parametre blev derfor udvalgt

4 af regionens arbejdspladser, hvorfra der blev inviteret medarbejdere og ledere til dialogmøde med udvalget. Udgangspunktet var, at der til mødet deltog medarbejdere, der både var en del af MED- og arbejdsmiljøsystemet og medarbejdere, der ikke var det. Dialogmødets hovedtema var at få afdækket aspekter af, hvad der gør en arbejdsplads attraktiv.

Udvalget oplevede, at der var en meget inspirerende og konstruktiv dialog på mødet, hvor en række væsentlige pointer blev fremhævet. Udvalget har efterfølgede lavet en sammenfatning af både de skriftlige tilbagemeldinger og af de pointer, der blev fremhævet på dialogmødet.

Dialog, ytringsfrihed og sexisme

Udvalget har ønsket at sende et signal om, at ansattes ret til ytringsfrihed er en afgørende præmis på regionens arbejdspladser, og er på den baggrund blevet præsenteret for et oplæg om offentlig ansattes ret til ytringsfrihed, herunder også begrænsninger og problemfelter. Udvalget har på den baggrund drøftet det hensigtsmæssige i, at der sættes fokus på ytringsfrihed i introduktion af nye medarbejdere alle steder i organisationen.

Udvalget har ligeledes ønsket at sætte fokus på forebyggelse af krænkelser, seksuel chikane og sexisme. Region Midtjylland har en klar politik med tydelige holdninger og retningslinjer på området, som bl.a. fastslår, at chikane og sexisme er helt uacceptabelt og ikke en privat sag, hvad bl.a. ledelsen og MED-systemet bør gøre for at forebygge, og hvordan man som medarbejder eller kollega bør reagere, hvis det opleves. Udvalget drøftede, hvorledes debatten på området fastholdes med henblik på en grundlæggende kulturforandring.

Drøftelse af årlig pris for "Regionens bedste arbejdsplads"

En af udvalgets opgaver var som afslutning på sit arbejde at vurdere, hvorvidt der bør indstiftes en årlig pris for "Regionens bedste arbejdsplads". Til inspiration for denne opgave blev udvalget præsenteret dels for en arbejdsplads, der flere gange har oplevet at blive kåret til årets arbejdsplads, og for en af de organisationer, der hvert år kårer en arbejdsplads. Udvalget blev bekendt med, fra både den vindende arbejdsplads og fra den uddelende organisation, at en pris for at være 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. Det, der virkelig betyder noget er, at medarbejderne føler, at ledelsen vil arbejde for at øge trivslen.

Udvalget finder, at der derfor er flere facetter i disse priser, men at det er den bagvedlæggende kultur og arbejdet med den, der er interessant. Udvalget vurderer samtidig, at der kan være både fordele og ulemper ved at indstifte en pris i Region Midtjylland for årets arbejdsplads, og at man ikke må underkende det store arbejde,

der ligger bag en sådan pris. Det er udvalgets vurdering, at det væsentlige er, at der er en god og tillidsfuld dialog mellem ledere og medarbejdere, og at der bør være en opmærksomhed på, at vi er en meget stor og meget forskellig arbejdsplads. Det handler derfor måske i højere grad om, hvordan man kan understøtte arbejdsmiljøet via et godt samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

Udvalget har drøftet muligheden for, at der frem for at indstifte en ny pris, tilføjes et kriterie i forhold til de eksisterende priser Initiativprisen og SMART-prisen, så der fra 2022 også kommer til at indgå et kriterie, der omhandler den gode arbejdsplads.

3. Anbefalinger

Med udgangspunkt i det udvalget har været præsenteret for, og de drøftelser der har været i udvalget, er det udvalgets vurdering, at der er behov for forsat fokus på at sikre, at Region Midtjylland har gode arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere nu og i fremtiden.

Udvalget har udarbejdet en række anbefalinger til det videre arbejde.

Introforløb for nyuddannede og studerende

Udvalget anbefaler, at der løbende arbejdes for at sikre gode introduktionsforløb til alle nye medarbejdere og studerende. Udvalget anbefaler videre, at der også sættes fokus på ytringsfrihed i introduktion af nye medarbejdere alle steder i organisationen.

Betydningen af efteruddannelse, kompetenceudvikling og god ledelse

Udvalget anbefaler, at der er politisk og ledelsesmæssigt fokus på efteruddannelse/kompetenceudvikling og ledelsesudvikling, samt en opmærksomhed på betydningen af at have tid og rum til faglig sparring og fælles refleksion, da dette er vigtigt for både opgaveløsningen og for oplevelsen af at have gode arbejdspladser.

Inddragelse af input fra medarbejderne

Udvalget anbefaler, at de forskellige input til "opskriften på den gode arbejdsplads", der er kommet fra medarbejderne, fra både de skriftlige tilbagemeldinger samt dialogmødet mellem politikere og ledere og medarbejdere, formidles via MEDsystemet og kan indtænkes f.eks. i kommende udviklings-/personalepolitiske tiltag.

Dialog med ledere og medarbejdere som metode

Udvalget anbefaler, at man indtænker mulighederne for dialog mellem politikere og ledere og medarbejdere som metode i andre sammenhænge.

Indstiftelse af en årlig pris for "Regionens bedste arbejdsplads"

Udvalget finder ikke, at det vil være hensigtsmæssigt at indstifte en særskilt pris for årets arbejdsplads. Udvalget anbefaler i stedet, at der i eksisterende priser i Region Midtjylland, Initiativsprisen og SMART-prisen, indgår et kriterie, der omhandler den gode arbejdsplads.

Bilag 1: Artikel i Midtnyt den 4. marts 2021

POLITIKERE SØGER OPSKRIFT PÅ DEN GODE ARBEJDSPLADS

I forbindelse med budgetforliget i 2019 nedsatte regionsrådet et midlertidigt udvalg vedrørende Den gode arbejdsplads. Udvalget skal undersøge og komme med forslag til, hvordan Region Midtjylland sikrer gode arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere nu og i fremtiden.

– Regionsrådet ønsker, at vi har gode arbejdspladser med et godt og udviklende arbejdsmiljø, arbejdsglæde og fagstolthed i Region Midtjylland. Et godt arbejdsmiljø har altid stor betydning, og særligt i en tid præget af Covid-19 og mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for nogle områder. Vi skal både kunne tiltrække nye medarbejdere og fastholde dem, vi allerede har, siger Else Kayser (Ø), som er formand for udvalget.

Ønskes: Inspiration og gode erfaringer

Udvalget vil derfor gå i dialog med nogle af de afdelinger og arbejdspladser, som vurderet ud fra data om høj medarbejdertilfredshed ser ud til at klare sig rigtig godt, for at lade sig inspirere.

– Vi vil gerne finde ud af, hvad der kendetegner og hvilke forhold, der gør sig gældende på de arbejdspladser, hvor det ser ud til at gå rigtigt godt. Dialogerne skal give os viden og inspiration, som kan udbredes, siger Finn Thranum (V), som er næstformand i udvalget.

Hjælp og vind

Det midlertidige udvalg vedrørende Den gode arbejdsplads Udvalget vil også gerne inspireres af dig!

Tekst: Anne Domino

Vind en tur i biffen

Send dit svar på nedenstående tre spørgsmål til den.gode.arbejdsplads@stab.rm.dk senest **onsdag den 7. april**. Så deltager du i lodtrækningen om to biografbilletter.

- 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?

Udvalget har formuleret tre spørgsmål, som interesserede medarbejdere i regionen er velkomne til at svare på. Spørgsmålene handler om, hvad der gør dit arbejdsliv, din arbejdsdag og din arbejdsplads god. Alle, der besvarer spørgsmålene, deltager i lodtrækningen om to biografbilletter.

– Svarene skal tjene som inspiration for os, når vi i udvalget sammen med ansatte fra udvalgte arbejdspladser skal drøfte, hvad der bidrager til at skabe gode, attraktive arbejdspladser fremover, siger Henrik Gottlieb Hansen (S), som er medlem af udvalget. ■

Medlemmerne af det midlertidige udvalg for Den gode arbejdsplads er:


Else Kayser (Ø) (formand)


Finn Thranum (V) (næstformand)


Conny Jensen (A)


Henrik Fjeldgaard (A)


Henrik Gottlieb Hansen (A)


Dorte West (V)


Ib Bjerregaard (V)

Udvalgets overordnede formål, kommissorium, dagsordner og referater findes her: https://www.rm.dk/politik/udvalg/midlertidige-udvalg/midlertidigt-udvalg-for-den-gode-arbejdsplads/

Nr. 12 | 17. september 2020

Bilag 2: Artikel i Midtnyt den 24. juni 2021

Tekst og foto: anne.domino@stab.rm.dk

Medarbejdere har sat ord på den gode arbejdsplads



Politisk udvalg har fået medarbejdernes input til, hvordan regionen sikrer gode arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere nu og i fremtiden.

Uden medarbejdere, ingen behandling, omsorg og hjælp til borgerne i Region Midtjylland.

Gode arbejdspladser, der både kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere både nu og fremtiden, ligger derfor politikerne i regionsrådet meget på sinde. Særligt i en tid, hvor der inden for flere faggrupper er kamp om medarbejderne.

Derfor har regionsrådet nedsat et midlertidigt udvalg, som skal undersøge, hvordan man skaber og fastholder gode arbejdspladser på regionens hospitaler, i psykiatrien, i socialområdet, i Regional Udvikling eller i administrationen. Med særlig fokus på hvad der har betydning for, at medarbejdere oplever at være på en god arbejdsplads.

Gode eksempler til inspiration

Forleden indbød det midlertidige udvalg for den gode arbejdsplads 12 medarbejdere, ledere, Arbejdsmiljø- og LMU-repræsentanter fra fire arbejdspladser, nemlig Specialområde Kriminalitetstruede Dømte Børn og Unge (Grenen og Koglen), Hjertesygdomme på Aarhus Universitetshospital, Operation og Intensiv på Regionshospitalet Viborg og Regionspsykiatrien Horsens til dialog om, hvad der kendetegner en god arbejdsplads.

De fire arbejdspladser var udvalgt på baggrund af data, der blandt andet vidner om høj medarbejdertilfredshed, så repræsentanterne var indkaldt

Hvad gør vi godt på min arbejdsplads, som måske kan inspirere andre?

Sådan lød et af spørgsmålene fra det midlertidige udvalg for den gode arbejdsplads til alle medarbejdere i Region Midtjylland i marts.



Her kan du se eksempler på, hvad der blev svaret

- plads til faglig sparring
- plads til usikkerhed – og til at man kan tale med kolleger og ledelse om det
- fokus på arbejdsmiljøet – både det fysiske og det psykiske
- anerkendende og synlig ledelse
- fællesskabet vægtes højt – både fagligt og socialt
- vi er gode til at hjælpe hinanden
- vi er opmærksomme på hinanden
- god kommunikation fra ledelse og mellem kolleger inkl. at praktisere de små gestusser som fx godmorgen og behandle hinanden ordentligt
- der er en høj grad af hensyntagen til hinanden og plads til individuelle behov
- vi respekterer hinanden og der er plads til forskellighed

Medarbejdere har sat ord på den gode arbejdsplads

for at give deres input til en række anbefalinger, som kan inspirere andre.

Tillid, tryghed og gode kolleger

Selv om de fire arbejdspladser er meget forskellige, så er der alligevel ting, der går igen. Høj tillid mellem ledere og medarbejdere, tryghed i forhold til at spørge hinanden til råds om det faglige, oplevelsen af at have et meningsfuldt arbejde, der gør en forskel, anerkendelse af forskellige livssituationer og gode kolleger.

– Hvis jeg skulle vælge én ting, så er det, at vi er sociale. Det, at være sociale, er vores middel, og det er også vores mål, lød det blandt andet fra repræsentanterne fra Specialområde Kriminalitetstruede Dømte Børn og Unge.

I psykiatrien i Horsens er det muligt at kombinere hensynet til patienternes ønsker med medarbejdernes, så dagligdagen går op i en højere enhed:

– Vi kender og anerkender hinandens livssituationer. Mange har et heftigt arbejdsliv, hvor der er nogle ting, der også skal hænge sammen med familielivet. Giver det bedst mening for en medarbejder at møde klokken 9, så gør vi det. Andre vil gerne have lange arbejdsdage nogle dage og kortere dage de andre. Det passer godt sammen med, at vi også har patienter, der gerne vil komme sidst på dagen.

I Hjertesygdomme på Aarhus Universitetshospital skal man ikke være bange for at bede om et godt råd. Faktisk er der en hel kultur for at spørge hinanden til råds:

– Vi viser, at selv når man er overlæge, så bruger vi hinanden, når der skal tages svære beslutninger om en patient. Vi dokumenterer det endda i journalen.

Alle steder har fokus på, hvordan man tager godt imod studerende, nyuddannede eller i det hele taget nye kolleger med gode introforløb. For eksempel i Operation og Intensiv i Viborg:

– Vi sætter mange resurser ind på at vores studerende har det godt. Vi vil jo gerne have, at de vender tilbage til os.

Anbefalinger kommer til efteråret

Det midlertidige udvalg for den gode arbejdsplads vil nu udforme en række anbefalinger til, hvordan Region Midtjylland sikrer rammer for gode, attraktive arbejdspladser, der både kan tiltrække og fastholde. Udvalgets anbefalinger skal være færdige til efteråret. ■

Hvem skal i biffen?

Det midlertidige udvalg for den gode arbejdsplads efterlyste i marts svar på, hvad der kendetegner en god arbejdsplads fra alle regionens medarbejdere. Udvalget modtog i den forbindelse omkring hundrede svar på mail. Der blev trukket lod om to biografbilletter blandt alle dem, der indsendte svar. Vinderen, en medarbejder fra Hospitalsapoteket, vandt lodtrækningen og vil få billetterne tilsendt snarest.

Medlemmerne af det midlertidige udvalg for Den gode arbejdsplads er:


Else Kayser (Ø) (formand)


Finn Thranum (V) (næstformand)


Conny Jensen (A)


Henrik Fjeldgaard (A)


Henrik Gottlieb Hansen (A)


Dorte West (V)


Ib Bjerregaard (V)

Udvalgets overordnede formål, kommissorium, dagsordner og referater findes her:
https://www.rm.dk/politik/udvalg/midlertidige-udvalg/midlertidigt-udvalg-for-den-gode-arbejdsplads/

Nyhedsbrevet **Midtnyt**

Nr. 10 | 24. juni 2021

Bilag 3: Opsamling på input fra medarbejderne

Opskriften på den gode arbejdsplads – tilbagemeldinger fra medarbejderne

Nedenstående fremgår en sammenfatning af de indkomne svar fra medarbejderne på de spørgsmål, der blev stillet i artiklen i MidtNyt i marts. De tre spørgsmål lød sådan:

1: Hvad gør min arbejdsplads god?
2: Hvad gør vi godt på min arbejdsplads, som måske kan inspirere andre?
3: Hvad er det vigtigste for at jeg har et godt arbejdsliv?

Noget af det, der fremhæves i flere svarene på, **hvad der gør en arbejdsplads god** er;

- at man som medarbejder har indflydelse på arbejdsopgaverne og at man tidligt inddrages i tilrettelæggelsen af opgaverne
- fleksibilitet
- at opgaverne er udfordrende og spændende
- at opgaverne giver mening
- at man oplever at gøre en forskel
- at der er den fornødne tid til patienterne
- at ledelsen anerkender medarbejderne og den indsats de yder
- fællesskab og godt kollegaskab
- faste kolleger på vagter
- at der er tid til og mulighed for dialog og sparring med kolleger
- god, synlig og lydhør ledelse
- god introduktion af nye kolleger

Noget af det, der fremhæves i flere af svarene på, hvad **man gør godt på arbejdspladsen og som måske kan inspirere andre** er;

- der er plads til faglig sparring
- der er plads til usikkerhed – og til at man kan tale med kolleger og ledelse om det
- der er fokus på arbejdsmiljøet – både det fysiske og det psykiske
- anerkendende og synlig ledelse
- fællesskabet vægtes højt – både fagligt og socialt
- man er gode til at hjælpe hinanden
- man er opmærksomme på hinanden
- god kommunikation fra ledelse og mellem kolleger inkl. at praktisere de små gestusser som fx godmorgen og behandle hinanden ordentligt
- der er en høj grad af hensyntagen til hinanden og plads til individuelle behov
- man respekterer hinanden og der er plads til forskellighed

Noget af det, der fremhæves i flere af svarene på, hvad er **det vigtigste for at jeg har et godt arbejdsliv** er;

- at der er balance mellem arbejdsliv og privatliv
- at have gode kolleger
- at have indflydelse på arbejdstid og opgaver
- faste rammer, orden, systematik, tryghed og en vis forudsigelighed og kun meningsfulde forandringer

- en inspirende og nærværende leder
- mulighed for faglig udvikling
- patienttilfredshed
- gode og velfungerende IT-systemer
- udfordrende og meningsfulde opgaver
- tryghed i jobbet
- at føle sig respekteret og værdsat som menneske af kolleger og ledelse