



Arbejds miljømål 2025-2027 med fokus på ny strategi for en attraktiv arbejdsplads

HMU har besluttet at i 2025-2027 vil arbejds miljøindsatsen understøtte den overordnede strategi om at skabe en arbejdsplads, der anerkendes som både fleksibel og eftertragtet. Dette indebærer handlinger inden for rekruttering, fastholdelse, ledelse og trivsel, der skal bidrage til et bæredygtigt og inkluderende arbejds miljø. Fælles for 2025-2027 er at fokuset ligger i det forebyggende arbejde med arbejds miljøet. I arbejds miljømålene er handlingerne for strategien "en attraktiv arbejdsplads" implementeret i nedenstående mål. Gennem strategien har vi fokus på **i fællesskab** at skabe et stærkere, mere fleksibelt og inkluderende arbejds miljø. Dette vil styrke vores position som en arbejdsplads, der tiltrækker, fastholder og udvikler medarbejdere i mange år fremover.

1. Trivsel: En arbejdsplads med psykologisk tryghed og fleksibilitet

Vi vil sikre trivsel gennem fleksibilitet, anerkendelse og styrket sammenhængskraft. Målet er at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejdere trives gennem:

- **Psykologisk tryghed:** Forsat arbejde med at skabe en psykologisk tryghed.
 - **Hyppe trivselsmålinger og opfølgning:** Sikre, at medarbejdernes stemmer bliver hørt, og handlinger tages på baggrund af deres feedback.
 - **Styrkelse af on-boarding:** Styrkelse af introduktionsforløb og sikre en god start for nye medarbejdere.
- **Fleksibilitet - Nytænkning af arbejdstidsplanlægning:** Udvikle mere fleksible arbejdstidsmodeller, der tilgodeser forskellige livsfaser og behov.
- **Styrkelse af funktionslederens trivsel:** Understøttelse af funktionslederens arbejds miljø
- **Kompetenceudvikling:** Prioritering af uddannelse, simulationer og vidensdeling for at skabe tryghed i opgaveløsningen

2. Sikkerhed: Kommunikation og tryghed

For at sikre et trygt arbejds miljø vil der fortsat være fokus på sikkerhed og forebyggelse af ulykker:

- **Sikkerhed:**
 - **Ulykker:** Nedbringelse af ulykker blandt medarbejdere og mere opmærksomhed på nærvæd ulykker samt ulykkesforebyggelse
 - **Deeskalering og konflikthåndtering:** Styrke tilbud om træning i deeskalering og konflikthåndtering samt sikre, at alle medarbejdere føler sig trygge i mødet med udfordrende situationer
- **Kommunikation og ulykkesforebyggelse**
 - **Vold, trusler og chikane (VTCT):** Fortsat styrket registrering og opfølgning på hændelser for bedre at forebygge og beskytte medarbejdere.
 - **God tone:** Iværksætte en kampagne, der fremmer respektfuld kommunikation fra patienter, borgere og pårørende.



3. Ergonomi: Bedre rammer og uddannelse

Arbejde for bedre ergonomiske arbejdsforhold, herunder nytænke arbejdsstationer og sikre hensigtsmæssige forflytningsmetoder.

- **Uddannelse og ergonomi:**
 - **Håndtering af bariatriske patienter:** Sikre ergonomisk korrekte løsninger og værktøjer til håndtering af patienter med særlige behov.
 - **Stillesiddende arbejde:** Uddanne (**skærm**)vejledere som lærer om følgevirkningerne af stillesiddende arbejde og arbejde for at forebygge dette.
 - **Forflytningskurser:** Fortsætte fokuset på forflytninger med udbud af kurser, så medarbejderne er bedst muligt rustet til sikker håndtering af opgaver samt fokus på den lokale oplæring i afdelingerne.

4. Forandringer: Forberedelse og håndtering af forandringer

Fokus på at opretholde et trygt og håndterbart arbejdsmiljø under de løbende forandringer i både bygninger og arbejdsopgaver på hospitalet gennem et højt informationsniveau:

- **Byggeri:**
 - **Fysiske rammer:** Vi kommer ind i en periode, hvor vi bliver udfordret af de fysiske rammer grundet VITA, hvilket gør vi skal have en særlig opmærksomhed på det.
 - **Byggestøj og -gener:** Koordinering og information omkring processer, så arbejdsopgaver kan tilpasses omkring generne
- **Organisatoriske forandringer:**
 - **Værktøj til forandring:** Finde værktøjer, der kan hjælpe os igennem forandringsprocesserne
 - **Læring og udvikling:** Kontinuerlig læring i processen, hvor læring fra de trin anvendes aktivt til at forbedre de næste trin



Inspirationskatalog

Trivsel: En arbejdsplads med psykologisk tryghed og fleksibilitet

Vi vil sikre trivsel gennem fleksibilitet, anerkendelse og styrket sammenhængskraft. Målet er at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejdere trives gennem:

- **Psykologisk tryghed:** Forsat arbejde med at skabe en psykologisk tryghed.
 - **Hyppige trivselsmålinger og opfølgning:** Sikre, at medarbejdernes stemmer bliver hørt, og handlinger tages på baggrund af deres feedback.
 - **Styrkelse af on-boarding:** Styrkelse af introduktionsforløb og sikre en god start for nye medarbejdere.
- **Fleksibilitet - Nytænkning af arbejdstidsplanlægning:** Udvikle mere fleksible arbejdstidsmodeller, der tilgodeser forskellige livsfaser og behov.
- **Styrkelse af funktionslederens trivsel:** Understøttelse af funktionslederens arbejdsmiljø
- **Kompetenceudvikling:** Prioritering af uddannelse, simulationer og vidensdeling for at skabe tryghed i opgaveløsningen

PSYKOLOGISK TRYGHED

- Find viden om psykologisk sikkerhed og inspiration til at arbejde med emnet: [Psykologisk Sikkerhed - AUH intranet](#)
- Dialogspil om psykologisk sikkerhed: [Dialogspil om psykologisk sikkerhed - AUH intranet](#)
- Find materiale på BFA – inspiration til et godt arbejdsmiljø: [Psykologisk tryghed](#)

HYPPIGE TRIVSELSMÅLINGER

- Lav eksempelvis en mini-TULE ved behov. Kontakt arbejdsmiljøkoordinator eller læs mere på Koncern HR's hjemmeside: [MiniTrivsel - Medarbejder.rm.dk](#)
- Brug "Min arbejdsdag" fra TeamEffect i perioder. Læs mere på intra: [Min arbejdsdag fra TeamEffect - Regionshospitalet Randers](#)

ON-BOARDING

- Mentorordning ved nye funktioner, eksempelvis AMiR eller forflytningsvejleder

FLEKSIBILITET – NYTÆKNING AF ARBEJ DSTIDSPLANLÆGNING

FUNKTIONSLYDERES TRIVSEL



KOMPETENCEUDVIKLING

- Styrkelse af læringsmiljøet og prioritering af kursusdeltagelse
- Torsdagsundervisning
- Øget vidensdeling i afdelingen
- Fokus på at gå på tværs af afdelinger for at øge læring



Sikkerhed: Kommunikation og tryghed

For at sikre et trygt arbejdsmiljø vil der fortsat være fokus på sikkerhed og forebyggelse af ulykker:

- **Sikkerhed:**
 - **Ulykker:** Nedbringelse af ulykker blandt medarbejdere og mere opmærksomhed på nærved ulykker samt ulykkesforebyggelse
 - **Deeskalering og konflikthåndtering:** Styrke tilbud om træning i deeskalering og konflikthåndtering samt sikre, at alle medarbejdere føler sig trygge i mødet med udfordrende situationer
- **Kommunikation og ulykkesforebyggelse**
 - **Vold, trusler, chikane og traumatiske hændelser (VTCT):** Fortsat styrket registrering og opfølgning på hændelser for bedre at forebygge og beskytte medarbejdere.
 - **God tone:** Iværksætte en kampagne, der fremmer respektfuld kommunikation fra patienter, borgere og pårørende.

SIKKERHED

- Uddannelse af nøglepersoner, der kan facilitere defusing og debriefing

ULYKKER

- Fokus på stik- og skæreskader og anmeldelse heraf
- Sikkerhed omkring cyklelister udenfor
- Udendørs belysning

DEESKALERING OG KONFLIKTHÅNTERING

- Styrke undervisning og simulation indenfor deeskalering

KOMMUNIKATION OG ULYKKESFOREBYGGELSE

VOLD, TRUSLER, CHIKANE OG TRAUMATISKE HÆNDELSER (VTCT)

GOD TONE

- Kampagne omkring 'Klar tale' med lokale ambassadører



Ergonomi: Bedre rammer og uddannelse

Arbejde for bedre ergonomiske arbejdsforhold, herunder nytænke arbejdsstationer og sikre hensigtsmæssige forflytningsmetoder.

- **Uddannelse og ergonomi:**
 - **Håndtering af bariatriske patienter:** Sikre ergonomisk korrekte løsninger og værktøjer til håndtering af patienter med særlige behov.
 - **Stillesiddende arbejde:** Uddanne (skærm)vejledere som lærer om følgevirkningerne af stillesiddende arbejde og arbejde for at forebygge dette.
 - **Forflytningskurser:** Fortsætte fokusset på forflytninger med udbud af kurser, så medarbejderne er bedst muligt rustet til sikker håndtering af opgaver samt fokus på den lokale oplæring i afdelingerne.

UDDANNELSE OG ERGONOMI

HÅNTERING AF BARIATRISKE PATIENTER

- Fokus på hjælpemidler

STILLESIDDENDE ARBEJDE

- Motion i hverdagen
- Sundhedshøjskolen har et tilbud, om flere afdelinger benytter
- EGA: Ensidigt gentagende arbejde

FORFLYTNINGSKURSER



Forandringer: Forberedelse og håndtering af forandringer

Fokus på at opretholde et trygt og håndterbart arbejdsmiljø under de løbende forandringer i både bygninger og arbejdsopgaver på hospitalet gennem et højt informationsniveau:

- **Byggeri:**
 - **Fysiske rammer:** Vi kommer ind i en periode, hvor vi bliver udfordret af de fysiske rammer grundet VITA, hvilket gør vi skal have en særlig opmærksomhed på det.
 - **Byggestøj og -gener:** Koordinering og information omkring processer, så arbejdsopgaver kan tilpasses omkring generne
- **Organisatoriske forandringer:**
 - **Værktøj til forandring:** Finde værktøjer, der kan hjælpe os igennem forandningsprocesserne
 - **Læring og udvikling:** Kontinuerlig læring i processen, hvor læring fra de trin anvendes aktivt til at forbedre de næste trin

BYGGERI

FYSISKE RAMMER

- Lave et sted hvor "fejl og mangler" hurtigt kan samles

BYGGESTØJ OG -GENER

- Tydelig kommunikation med viden om hvorfor det larmer og støver samt hvor længe

ORGANISATORISKE FORANDRINGER

VÆRKTØJ TIL FORANDRING

- Fokus på forandringsledelse og kulturarbejde under forandringer

LÆRING OG UDVIKLING

- Husk at lære af andre, og tage læring fra tidligere processer med til næste