

# Strategi for Velfærd i jobbet

for Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder



# Strategi for Velfærd i jobbet

## for Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder

På Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder arbejder vi kreativt, innovativt og målrettet, for at alle medarbejdere skal trives i jobbet og derved opleve høj grad af arbejdsglæde. Vi ønsker fortsat og fremadrettet at skabe en meget attraktiv arbejdsplads, hvor man som medarbejder og leder føler sig mødt og værdsat, og hvor anerkendelse, udfordringer og ansvarlighed indgår som naturlige dele af en arbejdsdag. Deraf udspringer vores "Strategi for Velfærd i jobbet". En strategi som tager afsæt i, at den vigtigste ressource for Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder er veluddannede, engagerede og topmotiverede medarbejdere. Med det afsæt er det derfor også naturligt, at strategien får liv og indhold netop gennem medarbejdernes bidrag til, hvad der *skaber* velfærd og arbejdsglæde for den enkelte i fællesskabet.<sup>1</sup>

### VELFÆRDSVISIONEN

Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder har udformet visionen om at være et attraktivt akut hospital, der ligger i top, hvad angår patienttilfredshed, effektivitet, kvalitet og medarbejdertilfredshed. I forlængelse af denne vision og med særlig fokus på hospitalet som en attraktiv arbejdsplads, ønsker vi at give velfærdsindsatsen en særlig høj prioritering ud fra **visionen** om, at:

**På Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder  
tales der om velfærd i jobbet.  
Fordi det opleves!**

### Strategiske fokusområder

Velfærdsstrategiens udgangspunkt er nytænkning og mod, innovation og proaktivitet. Med inspiration fra alle ansatte har strategien udformet sig inden for fem strategiske fokusområder. De strategiske fokusområder handler om høj faglighed, god ledelse, bedre balance mellem arbejdsliv og fritid, en sund arbejdsplads og en styrket profil med henblik på rekruttering og fastholdelse – områder som samlet set skaber velfærd i jobbet. Fokusområderne har fået liv

---

<sup>1</sup> Læs mere om strategiens baggrund og proces i henholdsvis bilag 1 og 2.

og indhold på baggrund af en lang række velfærdstiltag, som for en stor dels vedkommende er realiserede, mens andre tiltag er under udvikling.<sup>2</sup>

### **Fortsat kompetenceudvikling og høj faglighed**

Vi vil sikre de rette kvalifikationer og høj faglighed og derfor prioritere uddannelse og kompetenceudvikling, som er kontinuerlig og skræddersyet – systematisk, struktureret og i et nyt tempo og omfang.

Den faglige kvalitet og stolthed på hospitalet skal fremadrettet vokse. Vi skal udfordre hinanden, så fastfrosne billeder af roller, rutiner og faggruppers selvforståelse sættes i spil. Vi vil udvikle koncepter, der sikrer optimale og velfungerende arbejdsgange. Vi vil dyrke vore talenter, så lederpotentiale, projekt-mageri og faglige ildsjæle synliggøres, motiveres og værdsættes. Nye medarbejdere skal føle sig velkomne gennem grundig introduktion og oplæring samt muligheden for at få tilknyttet en faglig mentor.

Tværfagligheden skal fremmes gennem samarbejder, opgaver og nytænkende projekter, der går på tværs af afdelinger og faggrupper. Derved vil vi skabe større helhedsforståelse og fremme en fællesopfattelse: Vi er ét stort team, der er afhængige af hinanden og arbejder mod de samme mål – i så høj grad, at kulturen tydeligt og kraftigt afspejler denne team-ånd.

### **Ledelse og selvledelse i fokus**

Vi vil ruste vores ledere på alle niveauer til at varetage kompetent ledelse og personaleledelse ud fra en tilgang om, at gode ledere er synlige, nærværende, anerkendende og tydelige i kommunikationen. Ledelseskompetencen skal fremmes og udvikles gennem coaching, uddannelse og netværksdannelse.

Vores ledere skal agere i et rum, hvor der er højt til loftet, og disse rammer skal ligeledes gælde for den enkelte medarbejder. Her skal medarbejderne have mulighed for indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse, ud fra vores tanke om at opgaveansvar og medindflydelse skaber engagement og trivsel. Der skal være mulighed for skræddersyede vilkår og individuelle hensyn, og ligeledes skal vores ledere have frihed til at eksperimentere med nye belønningsindsatser.

---

<sup>2</sup> Velfærdstiltagene er skifteres i bilag 3 og 4, hvor disse er opdelt i henholdsvis realiserede tiltag og tiltag under udvikling. Bilagene vil løbende blive opdateret.

## **Bedre balance mellem arbejdsliv og fritid**

Som arbejdsplads vægter Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder at tage et medansvar for at skabe god balance mellem arbejdsliv og fritid. Tid er blevet en meget vigtig og knap ressource i manges hverdag, og formålet ved at tilbyde nogle konkrete servicetiltag, som kan være med til at lette hverdagen, er at opnå højere medarbejdertilfredshed og større arbejdsglæde.

Tiltagene skal udspringe af medarbejdernes egne ønsker og behov, ud fra en klar opfordring om at tænke "ud af boksen". De mange innovative idéer er blevet og vil blive prioriteret, understøttet og videreudviklet, således at medarbejderne oplever synlige resultater, og derved en positiv forskel i hverdagen.

## **En sund og aktiv arbejdsplads**

Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder vil være en sund og aktiv arbejdsplads. Det betyder, at vi støtter op om og udvikler sundhedsfremmende tiltag inden for kost, motion og helbred. Der er stor opbakning i huset om, at arbejdsglæde og trivsel i høj grad hænger sammen med et godt helbred. Vi ønsker at gå helhedsorienteret til værks og gøre en indsats på mange forskellige fronter både i og udenfor arbejdstid. Herunder fx muligheden for et helbredstjek, rygestopkonsultation, sund mad i kantinen og motionstilbud. Der skal ligeledes være gode betingelser for de medarbejdere, der vælger at tage cyklen på arbejde. Velvære skaber også sunde og glade medarbejdere, og derfor vil vi tænke i muligheder, hvor nydelse for både krop og sjæl indgår som vigtige elementer.

For at opprioritere området er der ansat en wellness-konsulent, som bidrager til realiseringen af konkrete tilbud. Wellness-konsulenten arrangerer fx holdtræning af forskellig karakter, instruerer i arbejdsstillinger/ergonomi og tilbyder fysioterapeutisk behandling og træning af medarbejdere med fysiske problemstillinger.

Vi vil ligeledes benytte den enestående mulighed, at vi som arbejdsplads har mange relevante kompetencer og ressourcer i huset, der gerne vil bidrage med realiseringen af sundhedsfremmende og -forebyggende tiltag.

## Styrkelse af vores profil og netværk

På Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder ønsker vi en innovativ profileringsstrategi, der afspejler medarbejdernes positive indstilling til dét at være ansat på hospitalet. Med henblik på profilering og rekruttering vil vi prioritere en bred markedsføringsindsats, som fx indebærer hospitalets hjemmeside, PR i dagspressen og fagblade samt åbent hus arrangementer.

Med mangel på sundhedsfagligt personale i Danmark vil vi agere hurtigt og dristigt, og opbygge samarbejder med internationale netværk, som kan understøtte processen i forhold til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Den videre og fortsatte udvikling på hospitalet skal sikres gennem nye samarbejder og netværk, fx mellem uddannelsesinstitutioner/universiteter og hospitalet. Vi ønsker at tage initiativ til nye forsknings- og udviklingsprojekter, der kan højne den faglige stolthed og give nogle elektroniske værktøjer, som sikre kvalitet og effektivitet i arbejdsgangene.

## Strategi for Velfærd i jobbet fremadrettet

Da "Strategi for Velfærd i jobbet" er en dynamisk og fortløbende proces, vil der fortsat blive tilføjet og prioriteret nye idéer og forslag, som ligger inden for de strategiske fokusområder. Det gælder såvel forslag, der inkluderer alle ansatte, som afdelings- eller fagspecifikke forslag<sup>3</sup>. Det vil ske efter behandling og drøftelse i HMU og Hospitalsledelsen.

Vi byder fortsat alle idéer velkomne, og glæder os til den fælles og fremadrettede indsats her på hospitalet. En indsats, hvor både processen og resultaterne deraf bidrager til *oplevelsen af velfærd* i jobbet.

På vegne af Hospitalsledelsen

*Anna Birte Sparvath*

---

<sup>3</sup> Bilag 5 er en oversigt over de idéer, der har været faggruppe- eller afdelingsspecifikke, og som den enkelte afdeling eller faggruppe har fået til opgave at arbejde videre med. Bilag 6 indeholder idéer, der relaterer sig til de fysiske rammer. Disse forslag er videregivet til Bygge- og anlægssafdelingen.

### **BAGGRUND**

Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder er med sin status som akuthospital i den sydøstlige del af Region Midtjylland i kraftig og fortsat vækst. Der er udsigt til en stigende patienttilgang, hvilket vil fordre en betydelig udvidelse af medarbejderstaben. Med denne udfordring i forhold til både fastholdelse og rekruttering af kompetente og engagerede medarbejdere, er der behov for at tænke nyt. Det gør vi – ud fra den tilgang, at vi skal gøre dét, der virker, og vi skal sætte konkret handling bag ordene!

Med "Strategi for Velfærd i jobbet" sætter vi fokus på medarbejderpleje og – udvikling, fordi vi er overbeviste om, at glade medarbejdere i en glad virksomhed er centralt for hospitalets overlevelse og succes i dag og i morgen. Dermed er strategien også et udtryk for vores lyst og vilje til at agere kreativt og på forkant, fordi det giver det bedste handlerum og de bedste resultater. Vi vil agere frit og dristigt, og ikke reagere bundet og nødvendigt.

For os giver det god mening at prioritere velfærd og trivsel i jobbet højt. Denne prioritering skal ses i lyset af Region Midts Ledelses- og styringsgrundlag samt hospitalets egen personalepolitik, hvor medarbejdertrivsel og arbejdsglæde også er centrale aspekter. Det meningsfulde med strategien bliver ligeledes understreget af de resultater, som hospitalets medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MARS) viser. Her er der en tydelig sammenhæng mellem tilfredshed/motivation og sygefravær. Med andre ord tilfredse og motiverede medarbejdere har mindre sygefravær, og tilfredshed med det daglige arbejde kan reducere sygefraværet.

Med "Strategi for Velfærd i jobbet" har vi skabt et grundlag for en fortløbende dialog om, hvad der gør vores fælles arbejdsplads attraktiv for nuværende medarbejdere og kommende kolleger, og ligeledes, hvad velfærd og arbejdsglæde indebærer for den enkelte. Vi skaber nogle vidde rammer, hvori kreativiteten udfoldes proaktivt, og de nye idéer understøttes og realiseres. Det sker ud fra en holdning om, at den enkeltes arbejdsglæde skabes ved at handle og bidrage til fællesskabet. Derved skabes både de gode resultater og de gode relationer.

### PROCES

Henover efteråret 2007 og foråret 2008 tog "Strategi for Velfærd i jobbet" form. Det skete gennem dialog med ledere såvel som HMU-medlemmer, faggrupperne enkeltvis og de enkelte afdelinger. Alle er blevet hørt, for strategien skal have fylde og være rummelig.

Det ledelsesmæssige udgangspunkt har været, at dét at inddrage og involvere medarbejderne i processen i sig selv kan være med til at skabe mere velfærd i jobbet. Inddragelsen er blandt andet sket ved afholdelse af temadage og frikøb af tid i task force grupper til at hente inspiration udefra, og der er fortsat mulighed for at bidrage med idéer og forslag, som imødekommes seriøst ud fra vores tankegang om, at vi ser mulighederne og ikke begrænsningerne. Ligeledes har det været vores udgangspunkt, at idéerne skulle omsættes til handling – konkret og hurtigt. Velfærdstiltagene skulle mærkes og opleves – og dermed gøre en forskel tidligt i processen.

Sygeplejerskerne var den første faggruppe, der bidrog til strategien. Deres idéer og forslag udsprang af en temadag, hvor 85 sygeplejersker (ledere, nøglepersoner, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter) igangsatte dialogen under følgende overskrift: I en tid med mangel på sygeplejersker, hvordan kan vi da proaktivt og innovativt gribe udfordringen og i fællesskab arbejde på at fastholde og rekruttere sygeplejersker?

Efterfølgende er lignende processer foregået hele vejen rundt i huset i de forskellige afdelinger og ved de forskellige faggrupper – ud fra spørgsmålene om, hvad skaber velfærd, og hvordan kan vores fælles arbejdsplads gøres endnu mere attraktiv?

Processen har sat gang i en generel dialog på hospitalet om velfærd på jobbet, og har yderligere resulteret i rigtig mange kreative og innovative idéer og forslag. Disse idéer har dels været faggruppe- eller afdelingsspecifikke, dels har de været af mere generel karakter, som kan skabe og sikre mere velfærd for alle hospitalets ansatte. De forslag, der har været specifikke for den enkelte afdeling, har den pågældende afdelingsledelse prioriteret og arbejdet videre med i afdelingen. Mens de mange øvrige idéer og forslag, der kan have værdi

og betydning for alle ansatte på Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Od-  
der, har givet "Strategi for Velfærd i jobbet" liv og fylde, hvilket vil blive udfol-  
det i næste afsnit.

### **Realiserede velfærdstiltag**

Med udgangspunkt i de overordnede strategiske fokusområder i "Strategi for Velfærd i jobbet" er der realiseret en række tiltag. Realiseringen af disse velfærdstiltag og initiativer har haft et mere generelt sigte – det vil sige med det formål at skabe og sikre mere velfærd i jobbet for alle ansatte, uanset professionsbaggrund.

### **En god og grundig introduktion for nyansatte**

Der er etableret en mentorordning, så alle nyuddannede sygeplejersker bliver en del af et fast introduktionsprogram og får tilknyttet en mentor, der tilbyder faglig vejledning. Derudover afholdes der løbende samtaler med lederen. Mentoren bliver frikøbt fra afdelingen for at have tid og ressourcer til at stå for en god og grundig oplæring og introduktion.

### **Vagt hver 3. weekend**

Mange har ytret ønske om at reducere weekendvagterne, så der kun er vagt hver 3. weekend. I forhold til rekruttering og fastholdelse af dygtige medarbejdere er det et vigtigt element i velfærdsstrategien. Det er nu indført, at alle medarbejdere skal have mulighed for at arbejde hver tredje weekend.

### **Coaching klippekort**

Som et led i at styrke og udvikle ledelseskompetencen er der udarbejdet et tilbud til alle afdelingssygeplejersker om professionel coaching. Konceptet giver mulighed for fire individuelle samtaler med mellemliggende handlingsplaner, hvor der er fokus på forskellige ledelsesaspekter alt efter den enkeltes behov og ønsker.

### **Frivilligkorps**

På hospitalet er der etableret et frivilligkorps, som er tilknyttet visse afdelinger. De frivillige udfører ikke plejeopgaver, men indgår som en ekstra social kontakt til glæde og gavn for både patienter og plejepersonale. Kendetegnet for de frivillige er, at de har god tid, og alene skal prioritere de sociale aspekter i forhold til patienten.

### **Styrkelse af HR-området**

HR-afdelingen er blevet styrket med to HR-konsulenter, som skal udvikle og understøtter initiativer samt hjælpe til at realisere de input, der kommer fra såvel medarbejdere og som fra de enkelte afdelinger fremover. Det kan være i form af coaching, HR-projekter og udviklingsprocesser, der fx udspringer af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MARS).

### **Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft**

Regionshospitalet er gået forrest i forhold til at imødekomme rekrutteringsudfordringen inden for sygeplejefagligt personale og har igangsat en proces, der resulterer i rekruttering af cirka 25 tyske sygeplejersker. Der er etableret samarbejde med forskellige relevante eksterne partnere, bl.a. den danske ambassade i Berlin, som understøtter processen. Indsatsen afspejler en helhedsorienteret tilgang, hvor en lang række aspekter medtænkes, herunder sprogundervisning, kulturforståelse, familieforhold (job til ægtefælle, pasningsmuligheder til børn), bolig og fritid.

### **Ansættelse af wellness-konsulent**

Der er ansat en wellness-konsulent, som igangsætter mange initiativer inden for kost, motion, helbred og fritid. Hospitalets mange ressourcer indtænkes som et led i at fremme sundheden på jobbet, blandt andet vil der snart blive mulighed for som ansat at få foretaget et sundhedsstjek. Der er mulighed for at forebygge og behandle skavanker med fysioterapi i arbejdstiden. Der er etableret løbeklubber, motionstilbud samt helhedsorienterede initiativer, hvor der samarbejdes om rygestop, kost og motion.

### **Mere tid til ledelse**

Der er ansat administrativt personale på de kliniske afdelinger med det formål at aflaste fx afdelingssygeplejerskerne, så de har flere ressourcer til at prioritere de ledelsesmæssige aspekter i jobbet.

### **Fritidstøj til alle ansatte**

Som et led i indsatsen for at være en sund arbejdsplads, der gerne vil motivere til fysisk aktivitet, modtog alle ansatte en lækker fritidsjakke i forbindelse med Regionshospitalets 100 års jubilæum. Der vil blive mulighed for at supplere jakken med andre produkter (fx løbe- og fitnessstøj) i samme serie og i samme høje kvalitet til fordelagtige priser.

## **Sund mad i kantinen**

Personalekantinen har fået ny kostpolitik og har sat fokus på sund kost til alle ansatte. I kantinen serveres forskellige sunde, grønne og nærende frokostretter, herunder en stor salatbar. Derudover er køen i kantinen afhjulpet med en ekstra kasselinje. Endvidere er mødeforplejningskonceptet ændret, så man til møder får frugt, gnavegrønt, groft brød og isvand.

## **Profilering på dvd**

Der er udarbejdet to dvd-er, som byder både patienter og potentielle ansøgere indenfor på giver et indtryk af, hvad vi står for og tilbyder som hospital og som arbejdsplads. Filmene findes på [www.horsens.rm.dk](http://www.horsens.rm.dk) og på YouTube.com.



Side 10/19

## **Åbent hus arrangementer**

Som et led i profileringsstrategien vil hospitalet åbne dørene for interesserede, som gerne vil vide mere om vores arbejdsplads. Disse arrangementer vil både i form og indhold byde på noget nyt og anderledes, og samtidig være rettet mod bestemte målgrupper. Deltagerne til arrangementerne skal nås gennem annoncer, en pr-indsats og aktivering af medarbejdernes egne netværk.

## **Indkøbsordning**

Der er etableret en indkøbsordning i samarbejde med Online Supermarkedet osuma.dk. Det betyder, at ansatte kan bestille deres dagligvarer elektronisk og tage varerne med hjem, når arbejdsdagen er forbi. Betalingen for varerne vil foregå elektronisk. Indkøbsordningen er én af de første i landet og har på den baggrund haft stor medieinteresse.

## **Frugtordning**

Mange har ytret ønske om en frugtordning. Fra hospitalsledelsens side opfordres til, at afdelingerne selv etablerer en ordning. Der er lavet gode frugtordninger i en række afdelinger, som har indgået i et samarbejde med Holdinggård Frugt, der står for den ugentlige levering.

## **Kostkoncept med ernæringsfagligt personale**

På medicinsk afdeling afprøves et nyt kostkoncept, hvilket medfører, at der sker opgaveglidning fra plejepersonale til ernæringsfagligt personale. Ved at anvende ernæringsassistenter til varetagelse af kostrelaterede opgaver, frigives der plejeresourcer til styrkelse af ernæringsterapien.

### **Velfærdstiltag i proces**

De følgende velfærdstiltag er prioriteret og er pt. under udvikling. Heraf vil en stor del blive realiseret i løbet af efteråret 2008.

#### **Take away**

Der arbejdes med realiseringen af en Take away kantineordning, der gør det muligt for ansatte på hospitalet at tage et sundt og nærende aftensmåltid med hjem til sig selv og familien. I den forbindelse er der etableret et samarbejde med forskningsprojektet Kantine Take away, som understøtter og inspirere processen.

Ansvarlig: HR-konsulent Helle Ibsen + kostgruppe

Tidsperspektiv: Efterår 2008

#### **En integreret døgninstitution**

Der er foretaget en undersøgelse af interessen for en integreret institution, som skulle afdække personalets behov for børnepasning dag, aften, nat, i weekender og ferier. Samtlige medarbejdere er blevet spurgt via et spørgeskema om interessen og behovet for pasning. De indkomne svarresultater er ved at blive bearbejdet, og samtidig foregår der en dialog med både Horsens Kommune og Region Midtjylland i forhold til en realisering af en institution.

Ansvarlig: HR-konsulent Helle Therkildsen + HL

Tidsperspektiv:

#### **Skræddersyet vagtskema**

Vi gør rigtig meget for at tage hensyn til den enkelte ansatte. Derfor har de enkelte afdelinger frihed til at fastlægge vagtplaner ud fra individuelle hensyn, således at vagtplanen bliver skræddersyet til den enkeltes ønsker og behov. Vi er pt. i dialog med forskellige firmaer om it-løsninger, der understøtter muligheden for at medarbejderne tilrettelægge deres arbejdstid.

Ansvarlig: HR-konsulent Helle Therkildsen + HL

Tidsperspektiv:

### **Cykelsmed**

Som et servicetilbud til at de medarbejdere, der vælger at tage cyklen på arbejde, ønsker vi at etablere et samarbejde med en cykelsmed. Cykelsmedes skal udføre service og vedligehold på cyklen, mens den ansatte er på arbejde.

Ansvarlig: Servicechef Søren Møller

Tidsperspektiv: Efterår 2008

### **Cykler til rådighed**

Da vi har mange pendlere ansat, som tager den offentlige transport til banegården i Horsens, ønsker vi at stille gratis cykler til rådighed. Denne service giver pendlerne mulighed for nemt og hurtigt at komme til og fra arbejde.

Ansvarlig: Servicechef Søren Møller

Tidsperspektiv: Efterår 2008

### **Godt fodtøj**

Der er blandt medarbejdere stor interesse for et større udvalg og sortiment af arbejdsfodtøj. Derfor undersøges muligheden for dels at udvide sortiment inden for sundt og ergonomisk fodtøj, og dels have skoen i udvalg.

Ansvarlig: Wellness-konsulent Annette Borch

Tidsperspektiv: Efterår 2008/forår 2009

### **Kørselsordning**

Mange pendlere fra Århus kunne se en fordel i, at der blev etableret en fælles kørselsordning mellem Århus og Horsens. Vi undersøger mulighederne for at opbygge et enkelt koncept på intranettet, hvor interesserede kan "finde sammen".

Ansvarlig: HR-konsulent Helle Ibsen

Tidsperspektiv: Efterår 2008

### **Billigere offentlig transport**

Vi undersøger muligheden for at tilbyde alle ansatte billigere offentlig bus- eller togtransport via et erhvervskort, hvor transportudgiften trækkes fra på lønsedlen før skat. HR-afdelingen ved Region Midt undersøger her muligheden for en fælles løsning for alle ansatte i regionen.

Ansvarlig: HR-konsulent Helle Ibsen

Tidsperspektiv: Forår 2009

### **Chill out rum**

Vi ønsker at give alle ansatte en "happy hour" i forlængelse af arbejdsdagen. Derfor skal der etableres et chill out rum, som skal indebære en række tilbud inden for wellness, fx fodpleje, ansigtsbehandling og massage, kombineret med stille musik, frugt og en tur i varmtvandsbassinet.

Ansvarlig: Wellness-konsulent Annette Borch + ledende terapeut Lene Lange

Tidsperspektiv: Efterår 2008 (en faseopdelt opstart)

### **Sundhedstjek**

Der udarbejdes et koncept, der giver alle ansatte mulighed for at få taget et generelt sundhedstjek. Sundhedstjekket vil indebære undersøgelse af forskellige livsstilssygdomme (hjerte- og karsygdomme, KOL og diabetes) samt efterfølgende individuelle handleplaner.

Ansvarlig: Wellness-konsulent Annette Borch og sikkerhedsrepræsentant Henning Rasmussen

Tidsperspektiv: Efterår 2008/forår 2009

### **Kunst og udsmykning**

Vi er opmærksomme på, at god kunst og smukke omgivelser har en positiv indflydelse på såvel patienter og pårørende, som personale. Vi ønsker at lægge temaet "kunst og udsmykning" i et strategisk spor, og har etableret et netværk med bl.a. Horsens Kunstmuseum og forskellige kunstnere, som får mulighed for at udstille deres værker på hospitalet.

Ansvarlig: Chefsygeplejerske Anna Birte Sparvath + HR-afdelingen

Tidsperspektiv: Efterår 2008/forår 2009

### **Udsmykning af gangtunnelen**

I forlængelse af kunstindsatsen er der udtrykt et konkret ønske om udsmykning af gangtunnelen på Horsens matriklen, der forbinder hovedbygningen med C bygningen. Her skal der ligeledes etableres samarbejde med Horsens Kunstmuseum (Lone Schubert) om udførelsen af noget smagfuldt tunnelkunst.

Ansvarlig: HR-konsulent Helle Ibsen + serviceass. Michael Løjstrup og Lillian Nielsen

Tidsperspektiv: Forår 2009

## **Rabatordninger**

Der er stor interesse for forskellige rabat- eller firmaordninger fx til motionscentret Equinox, Forum svømmehal, aviser og benzin. Muligheden for koordinerede tilbud og ordninger undersøges pt.

Ansvarlig: HR-afdelingen

Tidsperspektiv: Efterår 2008/forår 2009

### **Faggruppe- eller afdelingspecifikke velfærdstiltag**

Nedenstående velfærdsidéer henvender sig enten til en specifik afdeling eller faggruppe. Derfor er det en opgave for ledelsen i afdelingen eller nøglepersoner inden for faggruppen at prioritere, udvikle og gennemføre initiativerne:

#### **Apoteket**

- Mulighed for jobswop på tværs af afdelinger.
- Etablering af hjemmearbejdsplads.
- Etablering af terrasse uden for Apoteket.

#### **Jordemødrene**

- Bedre mulighed for at bruge sine kompetencer bredt, fx sundhedsfremmende opgaver og familieplanlægning.
- Øget kursusbudget.
- Mere lærings- og videndeling.
- En halv times power nap om natten.
- Massagestol i afdelingen.
- Mulighed for at holde en halv times frokost.
- Fokus på vaner og rutiner.
- Der skal ikke mangle uniformer.

#### **Laboratoriet**

- Laboratoriet vil gerne inddraget/stå til rådighed ift. sundhedstjek.
- Bedre udnyttelse af hinandens – også alternative – ressourcer.
- Flere sociale arrangementer "arbejde er andet og mere end arbejde".
- Tre ugers sammenhængende ferie.
- Tid til efteruddannelse, kurser og grundig introduktion.
- Daglig pausegymnastik.
- Der etableres vagtværelse (soverum) til bagvagt – helst i hovedbygningen.

## Lægeseekretærene

- Fokus på image, bedre branding og mere spændende stillingsopslag (forslag fra Christina Briesemeister).
- Se på arbejdsvaner og rutiner, fx udpegning af sygeplejersker som koordinator i stedet for at lægeseekretærene bruger meget tid på at finde den rette person.
- Etablering af lokalt vikarteam.
- Fokus på aflysninger: Hvordan kan disse forhindres/forebygges?
- Mulighed for at taste fødselsanmeldelser elektronisk.
- Ret til uddannelsesdage ønskes (Gitte Buhr undersøger).

## Service-afdelingen

- Der gives mulighed for 12 timers vagter (forslag fra Peter, Serviceafd.).
- Massagestol til afdelingen.

## Social- og sundhedsassistenterne, hjælpere og sygehjælperne

- Tre ugers sammenhængende ferie.
- Mulighed for jobrotation (Jane Boysen og Sussie Brizarr undersøger).
- Fyraftensmøde i Sterilcentralen.
- Skræddersy kompetenceudviklingen for sosu'ere på Medicinsk afdeling.

## Sygeplejerskerne

- Afprøvning af nyt koncept for fleksibel og individuel arbejdstidstilrettelæggelse, herunder brug af IT-baseret planlægningssystem (Lene Krag).
- Der oprettes introduktionsstillinger til alle nyuddannede/nyansatte sygeplejersker i alle afdelinger (Henriette Kaae, Agnes Zakis). Se realiserede tiltag.
- Oprettelse af stilling som introduktions- og oplæringssygeplejerske. Pilotprojekt i Medicinsk afdeling (Henriette Kaae).
- De specialeansvarlige sygeplejersker sikres tid til opgavehåndtering (afd.ledelsen og Lene Krag).
- Etablering af udgående akut mobilteam fra intensiv med henblik på større patientsikkerhed og større tryghed for personalet i alle sengeafdelinger (afd.ledelsen)
- Sikrer indflydelse på at kunne "skræddersy" og definere sit job (Henriette Kaae).

- Opgaveglidning: Ansættelse af sygeplejepiccoline (Henriette Kaae).
- Opgaveglidning: Ansættelse af ernæringsassistenter i sengeafdelingerne (Henriette Kaae, Agnes Zakis). Se realiserede tiltag.
- Opgaveglidning: Ansættelse af farmakonomer til medicinophædning (medicinsk afd.ledelse).
- "Skyg en kollega-projekt" med det formål at finde nye idéer til opgaveglidning (Anna Birte Sparvath).
- Oprettelse af en jobcentral/tilknytning af et vikarkorps (Lene Krag).
- Hospitalet tilbyder 1-2 sygeplejersketurnusstillinger (Henriette Kaae).
- Topprioritering af uddannelse og kompetenceudvikling for alle sygeplejersker, primært fokus på basispersonalet. Der iværksættes tværgående undervisning ud fra behovsanalyse og udarbejdes en central og tværgående strategi, som sikrer, at hospitalet realiserer en koordineret, struktureret og professionel indsats (Grethe Buch, Henriette Kaae og Lene Krag).
- Sikrer ansættelse af erfarne sygeplejersker trods personligt tillæg (Lene Krag).
- Rejsegodtgørelse til studerende, når de vikarierer (Lene Krag).
- Iværksættelse af et projekt med fokus på, hvordan afbrydelser i jobbet kan reduceres (HR-afdelingen og Anna Birte Sparvath).

### **Teknisk afdeling**

- Bedre planlægning ifm. renovering og nybyggeri, så Teknisk afdeling involveres på et tidligere tidspunkt.
- Bedre opbakning til løbeholdet.
- Præsentable omgivelser og overholdelse af rygepolitikken.

### **De yngre læger**

- Fremme det tværfaglige samarbejde mellem læger med respekt for forskellige specialer og anciennitet.
- Mulighed for deltagelse i traumekurser, hvor de forskellige specialer (et fagteam) er med, samt deltagelse i et udvidet genoplivningskursus.
- Gode introduktionsprogrammer på afdelingerne. Anæstesi har et en god intro – som andre gerne må lade sig inspirere af.
- Opprioritering af kurser.

## Bilag 6

### **Velfærdsidéer, som relaterer sig til de fysiske rammer**

Disse idéer er videregivet til Bygge- og anlægsafdelingen, som får til opgave at prioritere og indtænke udvalgte idéerne ift. Generalplanen for Regionshospitalet Horsens, Brædstrup og Odder.

- Flere parkeringspladser (evt. mod betaling). (forslag fra Apoteket)
- Reserverede parkeringspladser for de, der har været på nattevagt (Elsebeth, Lab.)
- Bedre parkeringsforhold (forslag: Teknisk afd.)
- Flere cykel parkeringspladser (som dem der lige er etableret ved psyk.). (forslag fra Apoteket)
- Gode omklædningsfaciliteter. Det skal være et sted, "hvor man kan lide at være", med plads og mulighed for at hænge vådt tøj. (forslag fra Søren Møller, Serviceafd.)
- Fokus på ordentlige fysiske rammer, f.eks. at man ikke sidder for mange sammen i for små rum (forslag fra web – mangler et navn)
- Bedre "flow"/større smidighed i kantinen, herunder ombygning af kantinen og længere åbningstid (forslag fra Søren Møller, Serviceafd.)
- "Ny kantine" (evt. i forbindelse med Centralkøkkenet). Renovere eller bygge ny kantine. Hvor arbejdsopgaverne for personalet samles mere hensigtsmæssigt. Hvor der kan lukkes af for "kunder", indtil vi åbner, så der er arbejdsro. Det vil også være godt med flere hyggelokke, hvor "kunderne" kan sidde og spise i lidt mindre grupper. Evt. bygge ud med glaskarnappen med store grønne planter osv. (forslag fra Lone Abild, Personalekøkkenet)
- Kreativt rum, hvor personale kan mødes og undervise hinanden i forskellige hobbyer, billedkunst, vævning og alt muligt andet (forslag fra lægesekr. mm/ortopæd.kir.afd.)
- Nyt professionelt fitnessrum incl. solarium, evt. bruttolønsbetalt som bredbånd. (forslag fra lægesekr. mm/ortopæd.kir.afd.)
- Der etableres en "internet-café", hvor der er mulighed for at gå på nettet, evt. guidning og undervisning mm. (forslag fra Søren Møller, Serviceafd.)
- Præsentable omgivelser (forslag: Teknisk afd.)