

Opsamling på gruppedrøftelser 14. oktober 2021	
Emne	Fokuspunkter
Rekruttering, fastholdelse og onboarding	Mange deltagere er optaget af emnet. De nævner, at Region Midtjylland skal være en attraktiv arbejdsplads (for nye og faste medarbejdere), der har en struktureret og professionel onboarding og efteruddannelse. Desuden nævnes øget fokus på personalegoder/personalepleje (med inspiration fra andre virksomheder), samt de gode fortællinger fra egen virksomhed. Introduktion og oplæring skal være ledelsesforankret for målrettet at skabe en lærende og forebyggende sikkerhedskultur.
Samarbejde, fællesskab og individualitet	Under emnet er der fokus på en fleksibel arbejdsplads, der tilgodeser individuelle behov, samt at medarbejdere og ledere skal spille hinanden gode. Der nævnes desuden råderum og medindflydelse samt direkte, anerkendende og ærlig kommunikation. Endvidere at de fysiske rammer understøtter fællesskab, kerneopgave og ro til ledelse.
Sundhedsmiljø	Under emnet har deltagerne fokus på, at arbejdet skal være varierende med plads til hvile og pauser samt afvekslende fysisk belastning, så de stadig har energi efter endt arbejdsdag. Arbejdsmiljø skal være integreret i kerneopgavens tilrettelæggelse.
Organisatorisk arbejdsmiljøarbejde	Emnet rummer udsagn, der lægger op til overordnede beslutningsprocesser med indflydelse på mange områder af arbejdsmiljøet. Det indbefatter arbejdsforhold for arbejdsmiljørepræsentanter og TRIO-samarbejde. Endvidere nævnes fokus på MED-fora i arbejdsmiljøarbejdet, forslag om regional arbejdsgruppe i forhold til span of control for funktionslederniveauet samt formelle krav til Arbejdsmiljøorganisationen i forhold til systematisk forebyggelse, så data (få og meningsfulde) understøtter forebyggende, hurtigere handling. Data skal anvendes til at understøtte fokuseret handling frem for kontrol.
Forandringer	Emnet spænder over fokus på konsekvenser for arbejdsmiljø ved forandringsprocesser, dialog og innovation. Desuden foreslås projektpause og databaseret arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Implementering af tiltag skal understøttes af gode processer med tid og kommunikation.
Ledelse	I forhold til ledelse nævnes tydelig og nærværende ledelse. Endvidere omfatter emnet TRIO-samarbejde, erfa-gruppe/netværk for ledere, nedsat ledelsesspænd, ændring af TULE, styrkelse af funktionslederniveau samt vilkår for ledelse.
Kerneopgave	Emnet rummer forslag om tydelig overordnet definition og prioritering af kerneopgaven samt opgaver på tværs af faggrupper/grænser.
Livsfaser/livsfasepolitik	Under emnet nævner deltagerne fleksibilitet, så alle kan holde til at arbejde et helt arbejdsliv. Desuden nævnes konkretisering og implementering af seniorpolitik, der understøtter bedre fastholdelse af erfarne medarbejdere. Fleksible arbejdstider og adgang til deltid.
Mental sundhed, arbejdsglæde	Under emnet nævner deltagerne anerkendelse samt åben, ærlig og positiv dialog, adgang til ledelse, rummelighed i forhold til hinanden samt stolthed over det, der går godt. Endvidere at sige tingene til de rigtige (de der kan gøre noget ved det) og undgå "brok i krogene". Det anbefales at bruge "det der er svært" til at skabe fælles fokus og prioriteret handling.
Balance, krav, ressourcer	Under emnet har deltagerne fokus på medindflydelse på arbejdstid- og opgaver. Der er samtidig fokus på ledelsesmæssig beslutning vedrørende differentiering af mødetider og fuldtidspolitik. Endvidere nævnes høje følelsesmæssige krav og forebyggelse af stress, træthed, ringe velbefindende og smerter.
Arbejdsulykker og sikkerhed	Emnet rummer udsagn om Vision Zero-strategien og forebyggelse af ulykker på flere niveauer. Det forebyggende og forudseende arbejdsmiljøarbejde kan styrkes ved fokus på sikkerhedskultur med en tæt kobling til kerneopgaven.
Psykologisk sikkerhed/tryghed	Emnet nævnes som fundament i forhold til kommunikation og handling.