

Trivselskatalog (Kvindesygdomme og fødsler)

Høj grad af arbejdsglæde og et godt arbejdsklima er vigtige parametre i vores afdeling. LMU og TRIO gruppen (TR, arbejdsmiljøkonsulent, ledere) har derfor udarbejdet et trivselskatalog, som kan hjælpe os til at holde fast i de gode tiltag, som vi gør brug af i dag. Trivselskataloget skal danne rammen om kulturen i afdelingen.

Vi bruger selvdetermineringsteorien som vores teoretiske ramme, dvs. vi tror på, at mennesker trives, når de får opfyldt de helt grundlæggende psykologiske behov: **Autonomi, kompetence og forbundethed.**

Nedenstående er eksempler, som vi i LMU oplever kan være med til at fremme god trivsel:

AUTONOMI

- Mulighed for variation i arbejdsopgaver. Gode muligheder for, at den enkeltes præferencer tilgodeses
- Mulighed for at vælge forskellige funktioner, men også vagtformer, eks. D/N eller D/A
- Ønskefri prioriteres så vidt muligt
- Mulighed for at vælge 8, 9 eller 12 timers vagter. Dvs mulighed for 4 dages arbejdsuge
- Mulighed for at afspadsere sine ulemper. Giver den enkelte mulighed for at bevare fuld tid, men alligevel få lidt mere luft til familie
- Meget liberal orlovspolitik i afdelingen giver mulighed for frihed og/eller at prøve noget nyt
- Vores gode ideer bliver hørt = medindflydelse
- Vi tror på "frontlinje" kompetence = den enkelte medarbejder tilrettelægger selv sit arbejde med den enkelte familie/pt.
- Vælger man ferie udenfor uden for skoleferien, får man en ekstra uges ferie gratis (gælder kun i de afsnit, som ingen elektive pt. har, og derfor ikke kan lukke noget ned)

KOMPETENCE

- Grundigt introduktionsprogram med mentorordning, supervision og færdighedstræning (eks. suturering)
- Alle nyuddannede får tilbudt supervision i grupper de første 2 år
- Alle har mulighed for (efter samtale med leder) at få individuel supervision hos Kristine, som er uddannet supervisor
- Tilpas udfordret fagligt, variation i arbejdet styrker den faglige sammenhæng
- Faglige workshops på personalemøderne med mulighed for selv at vælge emner, der har den største interesse, eller der hvor man føler sig mest rusten. En bestyrelse planlægger emner til workshop

- Fokus på kompetence oplæring, når nye funktioner skal læres, eks. sonografer som akutjordemoder eller jordemødre skal på sv-barsel
- Tværfaglig teamtræning obligatorisk for alle faggrupper
- SKIK (systematiseret kvalificering af individuelle kompetencer) på sv.barsel, samt for konsultationsområdet

FORBUNDETHED

- At både ledere og kollegaer viser interesse for sygemeldt medarbejder
- Synlig og anerkendende ledelse har stor betydning
- Styrke faglig stolthed og fællesskabsfølelse (vi løfter kvaliteten sammen)
- Sociale arrangementer styrker kendskabet til hinanden. Vi arbejder med socialt årshjul (eks. stor marmeladedag, paddelturnering, partnerturnering mm)
- Sammenhæng mellem vores forskellige afsnit og gennem pt. forløbene har høj prioritet, bl.a. med fælles personalemøder
- Vi bager boller hver nat, og samles så vidt muligt til duften af nybagt brød
- Trivsels- og læringsgrupper samles fra morgenstunden på alle p-møder, og giver mulighed for at kende en mindre gruppe kollegaer endnu bedre
- Mulighed for supervision i særlige teams (KJO, studieafsnit, afsnit for tab, mv.), samt mulighed for frivillig gruppe supervision

ORGANISATORISKE TILTAG, SOM ØGER TRIVSEL

- Vi tror på, at Psykologisk tryghed er helt afgørende for trivsel og høj kvalitet, så det er et fast indsatsområde i afdelingen
- Vi arbejder bevidst på at udvikle vores feedback kultur
- Flere tiltag, som giver mulighed for at få hjælp ved travlhed: Stor fleksibilitet: 4 flexjordemødre, kendte jordemødre kan kaldes akut, jordemødre kan flyve fra barselsgang til fødegang, og den anden vej
- Sygesamtaler med den enkelte efter 2-5-15 dages sygdom eller ved 3 enkelt sygeperioder i periode på 3 mdr. Til alle MUS ser leder og medarbejder sammen på den individuelle fraværsstatistik, hvilket også giver mulighed for at anerkende medarbejdere med få sygedage
- Vi gør brug af 2 jordemødre, som arbejder sammen på fødestuen ved en kompliceret fødsel, hvis det er muligt, samt på barselsstuer for at styrke læring af hinanden
- Vi er en afd. med høje følelsesmæssige krav til personalet og alle bidrager med støtte til at håndtere evt. opståede psykiske følelsesmæssige reaktioner. Se vedhæftede **"Hjælp til personalet efter traumatiske, arbejdsrelaterede hændelser "**