

Nordsjællands Hospital styrkede arbejdsmiljøet op til hospitalsflytning gennem temadage og tidslinje

I 2024 skal det nye supersygehus Nyt Hospital Nordsjælland stå klar. Nordsjællands Hospital skal derfor over de næste par år forberede sig på denne flytning. En situation, der har skabt bekymringer og usikkerhed blandt medarbejderne, og hvor hospitalets arbejdsmiljøtiltag bliver afgørende for at komme godt i mål.

I perioden marts 2019 til januar 2020 har Kirurgisk Afdeling på Nordsjællands Hospital haft et forløb med Ekspertrådgivningen. Eksperter fra NFA har i dette forløb arbejdet tæt sammen med Kirurgisk Afdeling om at identificere udfordringer og igangsætte forskellige arbejdsmiljøtiltag. Tiltagene havde til formål at styrke samarbejdet og trivselen blandt medarbejderne frem mod hospitalsflytningen.

Den centrale arbejdsmiljøudfordring bestod i uvished omkring den store organisatoriske forandring. En situation, der affødte bekymringer på tværs af fagligheder og ansvarsområder. Kirurgisk Afdeling iværksatte derfor arbejdsmiljø- og forandringsaktiviteter med formålet om at skabe involvering ved at synliggøre vejen frem mod overflytningen til Nyt Hospital Nordsjælland.

De centrale aktiviteter i processen med at styrke arbejdsmiljøet under forandringerne var afviklingen af to temadage. Forud for temadagene arbejdede medarbejderne i grupper med at sætte ord på bekymringer samt muligheder i forbindelse med flytningen. Til temadagene blev indsigterne diskuteret i arbejdsgrupper, og forskellige cases blev præsenteret. Efterfølgende blev al viden fra dagen indsamlet i en mappe og brugt som udgangspunkt for løbende kommunikation om forandringsprocessen.

”Temadagene hjalp os med at blive klogere på, hvilke bekymringer der er aktuelle for os. Processen omkring temadagene viser, hvor vigtigt dialog i virkeligheden er. Det gælder om at finde ind til kernen af medarbejdernes bekymringer og italesætte dem,” forklarer ledende oversygeplejerske på Kirurgisk Afdeling, Lene Lydia Breum.

Et andet vigtigt redskab til at skabe synlighed omkring forandringen var at lave en tidslinje fra den aktuelle situation og frem mod 2024. Tidslinjen blev hængt på op på en lang væg i afdelingen og illustrerede både den samlede proces såvel som de enkelte spor og alle involverede parter.

En rød pil på tidslinjen synliggjorde, hvor afdelingen var i processen, og next steps blev kommunikeret ud til møder og i de interne nyhedsbreve. På den måde blev forandringsprocessen, de ændrede funktioner og den fremtidige kompetenceudvikling synlig for alle. Samtidig blev det tydeliggjort, hvem medarbejderne kunne kontakte for at høre mere.

”Tidslinjen er vigtig i forhold til at skabe overblik og tryghed under forandringen. Den løbende information gennem tidslinjen er et af de stærkeste værktøjer, vi har brugt til at styrke vores arbejdsmiljø gennem øget involvering af medarbejderne. Det er værktøjer, som vi stadig bruger i dag,” fortæller Lene Lydia Breum.

I dag er arbejdsmiljøet styrket betydeligt. Afdelingsledelsen er blevet skarpere på medarbejdernes bekymringer og får italesat og diskuteret dem til ugentlige møder. Samtidig har involveringen af medarbejderne gennem temadagene og tidslinjen skabt en fælles interesse og et samlet målbillede omkring forandringen. Kirurgisk Afdeling har derfor skabt større tryghed ved forandringsprocessen grundet løbende dialog af bekymringer og muligheder samt næste skridt på vejen mod Nyt Hospital Nordsjælland.