



# Arbejdet med faglighed og frisættelse spirer på regionale arbejdspladser

Det er frisættende, når den faglige dømmekraft får lov at spire – men inden for tydelige rammer og med klare formål og prioriteringer. Faglighed og frisættelse er et af de temaer, som de faglige organisationer og Danske Regioner folder ud i regi af partssamarbejdet Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser.



Medarbejdere og ledere fra alle fem regioner delte erfaringer med faglighed og frisættelse på en fælles tværregional workshop.



Hvordan skaber vi regionale arbejdspladser, hvor faglighed og frisættelse får endnu bedre vilkår for at spire lokalt? Det spørgsmål er Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser i gang med at undersøge. Den gode nyhed er, at der allerede er masser af initiativer og løsninger i gang på mange af de regionale arbejdspladser med netop dét fokus: At arbejde med at skabe mere albuerum til faglighed og frisættelse.

Faglighed og frisættelse har mange ansigter. På nogle regionale arbejdspladser foregår det som en del af det daglige arbejde, andre steder har arbejdet med faglighed og frisættelse mere karakter af udviklingsprojekter. Sikkert er det, at rigtig mange ledere og medarbejdere i regionerne brænder for at udvikle arbejdet med netop faglighed og frisættelse i praksis.

## Hvad understøtter og hvad udfordrer

Danske Regioner og de faglige organisationer har i partssamarbejdet i samarbejde med Mobilize Strategy Consulting kigget på og samlet foreløbige erfaringer fra alle fem regioner. Det er blandt andet sket via interviews med 30 ledere, medarbejdere og tillidsvalgte fra hele landet, ligesom der er afholdt en fælles tværregional workshop med deltagere fra alle regioner.

Fokus er at dele perspektiver, dilemmaer og erfaringer på tværs – både om det, der virker og det, som ikke virker. For de store spørgsmål er selvfølgelig, hvad der understøtter, og hvad der udfordrer, når vi gerne vil skabe mere fagligt handlerum tæt på kerneopgaven.

Mobilize har på baggrund af interviews og workshop identificeret fem tilgange til arbejdet med faglighed og frisættelse:

- > Faggrænser og professionalitet
- > Selvorganisering
- > Frisættende ledelse
- > Systematisk forbedringsarbejde
- > Udvikling af arbejdsmiljøet

De fem forskellige tilgange retter alle fokus mod kerneopgaven og værdien for borgeren, styrker den faglige dømmekraft tæt på opgaven og kræver tydelige rammer og at ledelsen aktivt støtter op.



*Mobilize har på baggrund af interviews og workshop identificeret fem tilgange til arbejdet med faglighed og frisættelse.*



Du kan læse meget mere om arbejdet med de fem tilgange i publikationen [her](#)

Og i artiklerne nedenfor kan du møde eksempler på, hvordan der bliver arbejdet med faglighed og frisættelse i praksis på de regionale arbejdspladser.

- > Systematisk forbedringsarbejde er ikke noget, der foregår i et regneark. Det er et mindset og små mikrohandlinger på afdelingen hver eneste dag. [Læs interviewet](#) med læge og fællestillidsrepræsentant Linda Reitz Iversen.
- > Det er frisættende og styrker arbejdsmiljøet, når ledelsen har modet til at lytte til medarbejdernes bud på løsninger og også vælge opgaver fra. [Læs interviewet](#) med laborant og arbejdsmiljørepræsentant Helle Zachø.
- > Faglig frisættelse gavner patienterne. [Læs interviewet](#) med chefsygeplejerske Hanne Gyldenløve, som har stor succes med selvorganiserende teams på sin afdeling.

Faktaboks

## 6 opmærksomhedspunkter

Opmærksomhedspunkter i arbejdet med at styrke faglighed og frisættelse på de regionale arbejdspladser.

1. Kerneopgaven er kompasset. Det betyder, at formålet med det, vi gør, går forud for organiseringen. Frisættelse måles i værdi for borgeren eller patienten. Derfor er det vigtigt ... med en tydelig kobling mellem frisættelse og kerneopgaven.
2. Mod. Dialog, tydelige beslutningsrum og opbakning til at vælge fra er med til at understøtte mod og faglig dømmekraft. Derfor er det vigtigt ... med dialoger, som styrker mod og dømmekraft.
3. Tværfaglighed. Erfaringerne viser, at faglig udvikling opstår i dialog på tværs. Og den styrkes, når viden bringes i spil mellem fagområder og på tværs af niveauer. Derfor er det vigtigt ... med videndeling og dialog på tværs af fagområder og regioner.
4. Frisættelse er ikke ledelsesfrihed. En tydelig retning, prioritering og ledelsesmæssig understøttelse er afgørende for frisættelse. Derfor er det vigtigt ... med stærke ledelsesfora og MED-fora. For de er betydningsfulde rum for dialog.
5. Fælles retning og lokale tilpasninger. At have en fælles retning med plads til lokale valg har stor betydning. Standarder kan give retning uden at kvæle den faglige dømmekraft. Derfor er det vigtigt ... med fælles retning og lokal handlefrihed.
6. Frihed til selv at vælge model. Ofte giver cases og inspiration mere mening end central styring. Derfor er det vigtigt ... at analysere erfaringer, dele det, der virker og samle inspiration i en form, som kan bruges lokalt.

De seks temaer var centrale i samtaler og diskussioner på en tværregional workshop om faglighed og frisættelse.

