

SAMMEN OM ●●●●●●●●▶



Titel

Sammen om udvikling af god arbejdstilrettelæggelse – og flere op tid

Afdeling/ lokation

Region Syddanmark

Kontaktoplysninger

Maja Tommerup

Seniorkonsulent- og programleder

HR Personale

matk@rsyd.dk

Involverede faggrupper

Sygeplejersker, jordemødre, sundhedsplejersker, social- og sundhedsassistenter, ergoterapeuter, fysioterapeuter, speciallæger, serviceassistenter og rengøringssteknikere, sundhedsadministrative, socialpædagoger, omsorgsmedhjælpere,



Formål

Formålet har været at undersøge, hvordan Region Syddanmarks syv principper for God vagtplanlægning, kan forankres i et tæt og forpligtende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Vi har arbejdet på flere niveauer med fokus på:

Lokalt: Udviklings- og samarbejdskulturen omkring vagtplanlægning og arbejdstilrettelæggelse med en helhedsorienteret tilgang og fælles ambition om at skabe attraktive arbejdspladser og gode borger- og patientforløb.

Regionalt: Hvordan God vagtplanlægning kan være en vej til at skabe et godt arbejdsmiljø og en kultur, hvor flere finder det attraktivt at gå op tid/arbejde fuldtid.

Tværregerionalt: Dialog og videndeling om, hvordan der kan skabes udvikling og forandringer på arbejdspladserne under hensyn til at arbejdspladser og organisationer er forskellige.



Tidshorisont

Projektperiode: april 2025– marts 2026/ juni 2026.

Det viste sig svært at gennemføre de lokale aktiviteter og forankre en varig indsats hos klyngedeltagerne indenfor udgangen af 2025. Derfor måtte rådgivningsperioden forlænges, hvilket har betydet at øvrige aktiviteter først afsluttes i juni 2026.



Aktiviteter

Omdrejningspunktet for projektet har været en klynge af arbejdspladser, hvor ledere, vagtplanlæggere og medarbejderrepræsentanter har arbejdet tæt sammen om at gå nye veje. Her har 6 arbejdsgrupper repræsenterer i alt **ca. 20 arbejdspladser på sygehuse og socialområdet**.

- De har arbejdet med deres egne projekter og/eller fokusområder i udvikling af vagtplanlægningen.
- De har gjort sig konkrete erfaringer med at skabe fælles viden, gensidig forståelse og arbejde med fælles spilleregler gennem prøvehandling, fælles refleksion og læring.
- De har fået ledelsessparring og hjælp til facilitering af workshops med inddragelse af medarbejdere og vagtplanlæggere – også på tværs af afsnit og faggrupper.
- Der er afholdt fælles workshops, opstarts- og afslutningsmøder med videndeling, inspiration og værktøjer.

Viden og erfaringer er sideløbende samlet op, analyseret og oversat til brug for udvikling af **anbefalinger, værktøjer og inspirationsmateriale** til gavn for andre. Der har sideløbende været en **bred inddragelse** via **videndeling og arrangementer**:

- Workshops for TRIO-grupper med vagtplanlæggere
- Netværksmøder og temadag for vagtplanlæggere
- Tværregerionalt HR-netværk om vagtplanlægning
- Programlederdeltagelse i fuldtidsfacilitatorteamet
- Tværregionale workshop om erfaringer med god vagtplanlægning, som en vej til flere op i tid

SAMMEN OM
udvikling af
tværregionale
arbejdspladser
●●●●●●●●▶

► Titel Sammen om udvikling af god arbejdstilrettelæggelse – og flere op tid i Region Syddanmark

► Udbytte og resultater

Projektet har givet os ny viden og indsigt i, hvordan ledere og medarbejdere sammen kan skabe attraktive arbejdspladser gennem God vagtplanlægning og arbejdstilrettelæggelse.

Det er muligt at gå fra dialog til handling, men det forudsætter nye måder at arbejde på.

- Når vagtplanlægningen bliver et fælles anliggende sker der mere. Medarbejderne tager medansvar, når det kobles til konkrete handlinger og en fælles ambition.
- Når kompleksiteten bliver synlig, øges accepten af, at der er mange krav og hensyn, der skal forenes.
- Når der deles viden, skabes nye indsigter og gensidig forståelse for forskellige interesser og perspektiver – og så bliver det lettere at finde nye løsninger.
- Når der tages små skridt i hverdagen kan der på samme tid leveres sikker drift og arbejdes med at nytænke rammer og udfordre vaner og traditioner.
- Når der arbejdes med kultur og læring er det ikke muligt at følge en lineær projektlogik. Flexibilitet er nødvendigt.

Klyngen har vist os nye veje til at skabe fleksibilitet og medbestemmelse ift. arbejdstider og vagter. Medarbejdere oplever at blive hørt og der er skabt større gennemsigtighed og tydeligere rammer. Det har styrket medejerskabet til at handle i overensstemmelse med aftaler og spilleregler.

Udviklings- og samarbejdskulturen styrkes i takt med at ledelse og medarbejdere sammen gør sig erfaringer. Vagtplanlægning kan også være en vej til at skabe en fuldtidskultur, når der arbejdes med at forbedre arbejdsmiljøet og skabe fleksibilitet, som er vigtigt for at flere vil arbejde mere.

Viden og indsigter omsættes til konkrete anbefalinger, inspirationsmateriale og værktøjer til brug på tværs af forskellige typer af arbejdspladser. Materialet har fokus på lokal forankring af de fælles principper for God vagtplanlægning, som fælles mål.

► Hvad gjorde vi?

Vi har forankret indsatsen i MED-organisationen og arbejdet på flere niveauer med fokus på, hvordan samarbejde om mellem ledere, vagtplanlæggere og medarbejdere kan skabe udvikling og innovation.

Klyngeprojektet blev designet under hensyntagen til at arbejdspladserne er forskellige. Fokusområder, prøvehandling og procesplaner er løbende tilpasset i takt med, at der er skabt ny fælles viden og indsigt i udviklingsbehovene, og hvad der driver udviklingsarbejdet fremad.

Det lokale udviklingsarbejde og de fælles principper har været styrende for indsatsen. Arbejdspladserne har på forskellig vis arbejdet med at tænke nyt og udfordre strukturer, vaner og traditioner.

Region Syddanmarks Model for God vagtplanlægning er anvendt til at opsamle, strukturere og formidle ny viden og læring. Modellen integrerer arbejdet med strategi, drift og udvikling i én samlet proces.

Vi har inddraget bredt, bragt nye indsigter i spil og uddannet ambassadører for God vagtplanlægning. Vi har bl.a.:

- Afholdt workshops for regionens ledere, vagtplanlæggere og medarbejderrepræsentanter (TRIO+) om at arbejde med udviklings- og samarbejdskulturen omkring vagtplanlægningen.
- Faciliteret dialog i MED-udvalg om at skabe synergi mellem indsatser om arbejdstilrettelæggelse, fuldtidsindsatsen og Region Syddanmarks livsfasepolitik.
- Sat fokus på vagtplanlæggernes rolle i samarbejdet om udvikling af vagtplanlægningen og behovet for udvikling af vagtplanlægning, som funktion, fag og karrierevej.

Vi har samarbejdet på tværs af HR-afdelinger og med Syddansk Sundhedsinnovation. Vi har også samarbejdet med eksterne herunder

- Michelle Guldborg Hagelberg, forfatter og ejer af Stil Skarpt
- Michael Nørager, lektor og underviser i innovationsledelse, AU.
- Michael Eriksen, illustrator og ejer af Visuel retning

► De bedste råd

Det bedste råd er at arbejde med God vagtplanlægning og arbejdstilrettelæggelse, som varig indsats forankret i stærke arbejdsfællesskaber, som fx TRIO med inddragelse af vagtplanlæggere. Heri ligger et potentiale for innovation og udvikling, som ellers ikke er muligt.

Der kan være forskellige anledninger til at arbejde med prioritering af indsatsen - og forskellige måder at arbejde på. Da rammer, krav og forventninger løbende ændrer sig anbefales et kontinuerligt fokus på for at skabe sammenhæng mellem strategi, drift og løbende udvikling af vagtplanlægningen.

Der er potentialer i at nytænke vagtstrukturer, mødetider og opgavefordeling, men det er også komplekst at arbejde med. Vagtplanlægning handler ikke alene om planer og systemer, men også om kultur, kompetencer og faglighed.

Et godt sted at starte kan være at arbejde med vanebrud og små skridt i hverdagen, der styrker udviklings- og samarbejdskulturen.

- **Involvere medarbejdere** – og gør det konkret og forpligtende. Start med et fælles billede af virkeligheden – og en tydelig retning, der engagerer.
- **Arbejde med fælles spilleregler** der forpligter medarbejderne til at tage medansvar for, at vagtplanlægning understøtter kerneopgaven.
- **Dialog er nøglen til et godt samarbejde** – også på tværs af arbejdspladser og faggrupper. Det handler også om at skabe rum til at arbejde med kulturprocesser og ændre mangeårige praksiser.