

SAMMEN OM ●●●●●●●●▶



Titel

Indflydelse på arbejdet

Afdeling/ lokation

Dagkirurgisk Afdeling
Amager-Hvidovre Hospital

Kontaktoplysninger

Bjarne Skjødt Hjaltalin

Cheflæge, MPG
Dagkirurgisk afdeling
Mobil. +45 2153 5281
Email: bjarne.skjoedt.hjaltalin@regionh.dk

Involverede faggrupper

Sygeplejersker, læger, lægesekretærer, Sosu.



Formål

Projektets overordnede formål er at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på Dagkirurgisk Afdeling ved at styrke medarbejdernes oplevelse af indflydelse, faglig udvikling og anerkendelse. Gennem konkrete og strukturelle tiltag ønsker vi at fremme en kultur, hvor

medarbejderne oplever ejerskab, mening og mulighed for at forme deres arbejdsliv.



Tidshorisont

Afslutning forventes ultimo 2026



Aktiviteter

- Idéklíník: Oprettelse af en platform, hvor medarbejdere kan indsende idéer til forbedringer i arbejdsgange, trivsel og samarbejde.
- Udviklingsvagter: Indførelse af faste udviklingsvagter, hvor medarbejdere frikøbes fra klinisk arbejde for at udvikle og afprøve idéer, deltage i forbedringsprojekter og udarbejde undervisningsmateriale.
- Feedback-kultur: Etablering af en struktur for regelmæssig feedback mellem medarbejdere og ledelse

► Titel Indflydelse på arbejdet

► Udbytte og resultater

Projektets vigtigste resultater viser sig i form af tydelige kulturelle og kommunikative forbedringer, som medarbejdere, AMIR og ledelse beskriver i hverdagen. Spillereglerne har givet et fælles sprog for god tone, samarbejde og forventningsafstemning, og mange medarbejdere oplever større klarhed, gensidig respekt og bedre håndtering af små konflikter. Workshopsene skabte et stærkt tværfagligt ejerskab, og Idéklubben har gjort det lettere at bringe forslag frem. De observerede effekter er derfor primært kvalitative og forankret i dialoger, adfærd og fælles refleksioner. Vi forventer, at de langsigtede effekter vil kunne ses i kommende trivselsmålinger, men det er endnu for tidligt at dokumentere kvantitativt. Samtidig må det bemærkes, at næste måling finder sted i en periode, hvor udfordringer relateret til Den Regionale Sterilcentral allerede har påvirket medarbejdertrivslen negativt, hvilket kan sløre projektets positive bidrag. På trods heraf vurderes projektet samlet set at have styrket kultur, samarbejde og oplevelsen af indflydelse på arbejdet.

► Hvad gjorde vi?

Vi etablerede en Idéklub, hvor medarbejdere kunne indsende forslag til forbedringer af arbejdsmiljø, kommunikation og samarbejde, og vi afprøvede udviklingsvagter for at give tid til systematisk idéarbejde. Projektets kerne var to tværfaglige halvdagsworkshops med ekstern konsulent, hvor medarbejdere og ledelse arbejdede med kultur, normer, kommunikation, konflikthåndtering og forventningsafstemning. Her blev afdelingens fælles spilleregler og en implementeringsguide formuleret. Parallelt gennemførte vi et målrettet forløb med hospitalets erhvervsspsykologer for at støtte en personalegruppe med særlige udfordringer og integrere psykologfaglige perspektiver i afdelingen. AMIR, MED, ledelsen og alle faggrupper blev aktivt inddraget, og projektets elementer er efterfølgende blevet integreret i den daglige drift, i onboarding og i afdelingens løbende arbejdsmiljøarbejde.

► De bedste råd

Projektet blev gennemført i en periode, hvor afdelingen oplevede betydelig sygdom blandt medarbejdere. Dette skabte forsinkelser og gjorde det nødvendigt at prioritere drift over udvikling i en række uger.

Denne erfaringsdimension er central, da den illustrerer:

- systemets sårbarhed, når nøglefunktioner rammes,
- at udviklingsarbejde kræver organisatoriske bufferkapaciteter,
- at trivelsiltag ofte er mest nødvendige i netop de perioder, hvor man har mindst overskud,
- og at bæredygtig kulturændring forudsætter ledelsesmæssig vedholdenhed og tværfaglig solidaritet.