

SAMMEN OM



Titel

Transformation af den tværgående opgaveløsning

Afdeling/ lokation

Blodprøver og Biokemi

Kontaktoplysninger

Blodprøver og Biokemi, Aarhus
Universitetshospital

Palle Juul-Jensens Boulevard 99

8200 Aarhus N

Involverede faggrupper

Bioanalytikere, Biokemikere, Læger, Stab



Formål

Formålet med projektet er at transformere organiseringen omkring afdelingens kerneopgave; Blodprøvetagning.

Hensigten er at styrke trivsel, samarbejde og fastholdelse blandt medarbejdere på Blodprøver og Biokemi.

Gennem medarbejderinvolvering skabes der en dybdegående indsigt i afdelingens styrker og udfordringer, så der kan arbejdes målrettet med konkrete forbedringer. Medarbejdernes erfaringer og perspektiver skal bidrage til at udvikle løsninger, som kan implementeres med ejerskab og engagement fra alle faggrupper.

Målet er at skabe en organisering, hvor medarbejderne oplever ejerskab, faglig motivation og fællesskab, samtidig med, at arbejdet udføres effektivt og med høj kvalitet.

Projektet har fokus på forbedringer af arbejdsmiljø, samarbejdskultur og den samlede organisatoriske trivsel, så både medarbejdere og ledelse kan bidrage aktivt til afdelingens fortsatte udvikling.



Tidshorisont

Projektet blev påbegyndt i efteråret 2024 og forventes afsluttet i foråret 2026, dog med et kontinuerligt fokus på at udvikle og styrke kulturen i afdelingen.



Aktiviteter

- Gennemførelse af indledende interviews med udvalgte medarbejdere
- Spørgeskemaundersøgelse (alle medarbejdere)
- Etablering af et rådgivende udvalg bestående af medarbejderrepræsentanter
- Afholdelse af medarbejderworkshops
- Bearbejdning af data fra workshops i det rådgivende udvalg
- Udarbejdelse af ledelsens ambitioner på baggrund af workshop-data
- Analyse og rådgivning om udarbejdede organisationsdiagrammer i det rådgivende udvalg
- Analyse og idéudvikling af processer omkring arbejdet med kultur i det rådgivende udvalg og LMU

► Titel Transformation af den tværgående opgaveløsning

► Udbytte og resultater

Medarbejderinddragelsen har givet en værdifuld indsigt i, hvad der rører sig i medarbejdergruppen, og hvilke emner der fylder mest. Samtidig har processen styrket medarbejdernes egen forståelse af, hvor mange forskellige perspektiver, der findes på, hvad der er det rigtige.

Ved at lade medarbejderrepræsentanter analysere og rådgive ledelsen er der opnået klarhed over medarbejdernes synspunkter på de igangværende ændringer.

Inddragelsen af konsulentbistand til at facilitere processerne har givet nye perspektiver på og tilgange til, hvordan afdelingen arbejder med projekter. Bl.a. anvendelse af sprint-metoden for hurtigt at omdanne ideer til løsningsforslag.

► Hvad gjorde vi?

Projektet byggede i høj grad på inddragelse gennem spørgeskemaer og workshops, hvor alle medarbejdere deltog. Disse bidrog med brede perspektiver i processen og skabte en fælles forståelse blandt medarbejderne, der fik øje for, at der er tale om en kompleks proces, hvor det kan være vanskeligt at imødekomme alles ønsker.

Efterfølgende har inddragelsen primært fundet sted gennem et rådgivende udvalg med bred repræsentation fra hele afdelingen. Udvalget har arbejdet indgående med data, analyseret organisationsmodeller m.m. og har på den baggrund rådgivet afdelingsledelsen, som har haft den endelige beslutningskompetence. Netop dette var givende og bidrog med en indsigt i, hvordan medarbejdergruppen generelt forholder sig til foreslåede ændringer.

Afdelingens LMU er løbende blevet orienteret om projektets status og har også været involveret i kulturarbejdet, hvor de har været en del af et rådgivende udvalg.

Det er besluttet at arbejde videre med et kulturudvalg, som konkret skal tage udgangspunkt i allerede fungerende tiltag i afdelingen.

► De bedste råd

Priorité tidlig og bred medarbejderinddragelse. Inddragelse gennem spørgeskemaer, interviews og workshops giver et solidt vidensgrundlag og skaber forståelse for, at der findes mange perspektiver på både udfordringer og løsninger.

Vær tydelig om roller og beslutningskompetence. Det har været vigtigt at tydeliggøre, at medarbejdere og rådgivende udvalg bidrager med analyser og anbefalinger, mens den endelige beslutning ligger hos ledelsen.

Anvend et rådgivende udvalg med bred repræsentation. Et mindre, repræsentativt forum har vist sig velegnet til at arbejde i dybden med data, organisationsmodeller og kulturspørgsmål og til at kvalificere ledelsens beslutninger.

Kommunikér løbende om processen. Regelmæssig kommunikation, også når der ikke er nyt at melde ud, er vigtig for at skabe ro og forståelse for forløbet samt for at fastholde tillid til processen.

Overvej ekstern konsulentbistand. Konsulentstøtte til procesfacilitering bidrager med nye perspektiver, struktur og metoder.