

# God vagtplanlægning udvikles i stærke arbejdsfællesskaber

Nyhedsbrev fra Klyngen

MAJ 2026



Regionen har modtaget puljemidler til et forsøgs- og udviklingsprojekt om god arbejdstilrettelæggelse. Omdrejningspunktet er en klynge af arbejdspladser, der støttes i at finde nye veje til at skabe attraktive arbejdspladser til gavn for patienter/borgere, medarbejdere og arbejdspladsen. Klyngen består af seks arbejdspladser, som arbejder med hvert deres udviklingsprojekt. Formålet er at understøtte, at de løbende udvikler vagtplanlægningen med afsæt i de regionale principper for god vagtplanlægning.

På tværs af arbejdsgrupperne i klyngen ses tydeligt, at udvikling af vagtplanlægning ikke kun handler om planer og systemer, men i høj grad om kultur, samarbejde, retning og fælles forståelse. Erfaringer viser, at vagtplanlægning er mere kompleks, end man tror, særligt når der arbejdes helhedsorienteret og skal gås fra dialog til handling. Der findes ikke én løsning, men gode måder at arbejde på – og når god vagtplanlægning bliver et fælles anliggende, sker der mere.

## Hvad har arbejdsgrupperne arbejdet med?

**Kirurgisk Afdeling, EGS:** Implementering af ønskeplan med tydelige spilleregler baseret på omfattende medarbejderundersøgelser og data. Fokus på at skabe bedre sammenhæng mellem bemanningen og afdelingens faktiske belastning og patientflow.

**Neurologisk Afdeling, OUH:** Etablering af en tværgående TRIO+ gruppe og gensidige spilleregler for at sikre gennemsigtighed og stabilitet. Fokus på at balancere medarbejdernes privatliv med en helhedsorienteret tilgang, der sikrer ro omkring driften.

**Neonatal og Barsel, SHS:** Systematisk kompetenceudvikling indarbejdet direkte i vagtplanen gennem tæt samarbejde med et vejlederteam. Projektet gør læring og progression til et fælles ansvar i personalegruppen frem for en individuel opgave.

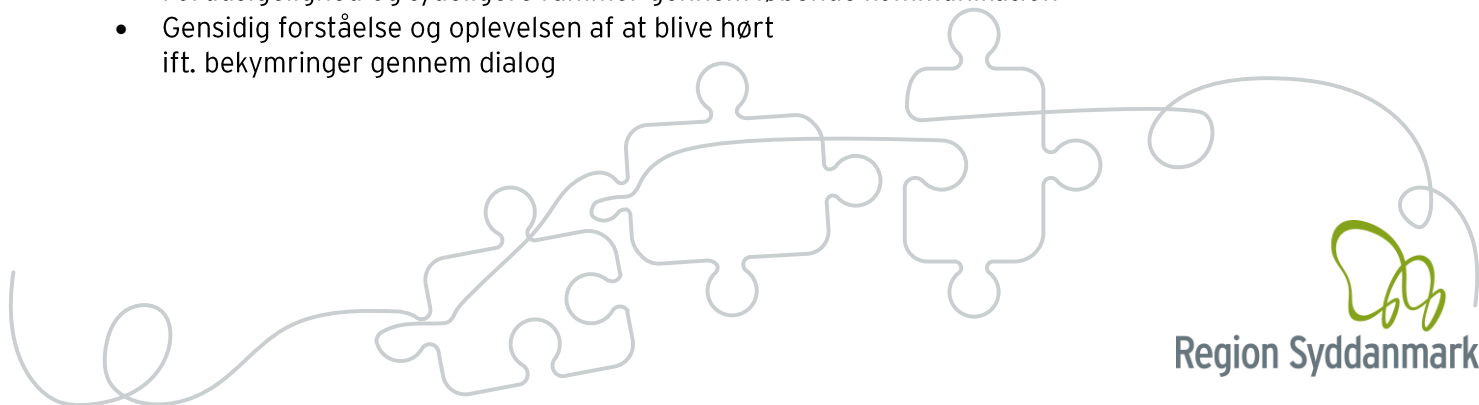
**Stjernen, Handicap Center Fyn:** Udvikling af et nyt grundrul baseret på kortlægning af arbejdsbelastning og borgernes skiftende behov. Fokus på medarbejderne ved at imødekomme flest mulige individuelle ønsker, uden at gå på kompromis med arbejdsfællesskabet og helheden.

**Rengøring og Hospitalsservice (RHS), OUH:** Fokus på tydelig rolle- og ansvarsfordeling gennem ansættelse af en leder for vagtplanlæggerne og fælles spilleregler. Arbejdet understøtter en fælles opgaveforståelse på tværs og styrker medarbejdernes trivsel.

**Fælles Akutmodtagelse (FAM), OUH:** Omlægning til en ny struktur med speciallæger til stede hele døgnet, hvor FAM i højere grad driver egen planlægning. Målet er at sikre selvstændighed i organiseringen og en stærk integration af egne læger frem mod flytning til det nye OUH.

## Hvad har det betydet for medarbejderne?

- Større indsigt og bedre forståelse for rammer og beslutninger
- Ejerskab til at handle i overensstemmelse med aftaler og spilleregler gennem meningsskabelse
- Forudsigelighed og tydeligere rammer gennem løbende kommunikation
- Gensidig forståelse og oplevelsen af at blive hørt  
ift. bekymringer gennem dialog



# God vagtplanlægning udvikles i stærke arbejdsfællesskaber

Nyhedsbrev fra Klyngen



SIDE 2

## Typiske udfordringer, der går igen på tværs af projekterne:

- Det er svært at finde tid i en travl drift
- Det kræver tid at omsætte dialog til handling
- Det er meningsfulgt, men komplekst at arbejde helhedsorienteret
- Det er svært at få adgang til data og bruge dem aktivt
- Roller, rammer og ansvar opleves uklare
- Forskelligt tempo og ståsted i organisationen

## Udviklingspotentialer i at arbejde med løbende udvikling ud fra erfaringer

### 1. Vagtplanlægning er mere komplekst, end man tror

En gennemgående erkendelse i forløbet har været, hvor mange hensyn der skal imødekommes for at lave gode vagtplaner. Når kompleksiteten bliver synlig, øges forståelsen – og ofte accepten af, at alle ikke kan få sine ønsker opfyldt. Samtidig viser erfaringerne, at manglende fælles forståelse og uklare rammer kan skabe frustrationer og "dem og os"-oplevelser, som kan stå i vejen for at tænke nyt og skabe de ønskede forbedringer.

### 2. Involver medarbejderne - men gør det konkret og forpligtende

Når vagtplanlægning bliver et fælles anliggende, og ikke kun en ledelses- eller planlæggeropgave, sker der mere. Alle arbejdsgrupper peger på, at medarbejderne gerne tager medansvar, men det skal kobles til konkrete handlinger (f.eks. ønskeplan, tavler, spilleregler, kompetenceforløb, m.v.). Ellers bliver det gode snakke uden udvikling og handling. Erfaringerne viser også, at det er vigtigt med tydelige rammer, fælles retning samt løbende kommunikation og forventningsafstemning, for at det fungerer i praksis.

### 3. Start med et fælles billede af virkeligheden og en tydelig retning

Det er godt at begynde med et at skabe et fælles udgangspunkt ved at drøfte krav og forventninger og anvende helhedsperspektivet som "en fælles linse". Data (f.eks. om arbejdsbelastning, medarbejderønsker, flow) kan være med til at synliggøre udfordringer og potentialer. Når der deles viden, bliver tegnet et fælles billede og skabes fælles forståelse, bliver det lettere at finde nye løsninger. Erfaringerne viser, at helhedsperspektivet er godt til at sætte fælles retning, men at det også er vigtigt at definere konkrete mål for næste skridt.

### 4. Tag små skridt og juster undervejs

Udviklingsarbejde kræver prioritering, mod og vedholdenhed – ellers forsvinder det i driften. Deltagerne i Klyngen er ikke "færdige", da udvikling nu er en løbende proces. Det virker at gøre sig erfaringer, lære af dem og udvikle både strategi og praksis undervejs. Det kræver tid at finde nye løsninger ved at prøve sig frem, og der kan være brug for sparring til at vælge, hvor man starter, og definere næste skridt.

### 5. Struktur og kultur skal gå hånd i hånd

Uden struktur glider arbejdet tilbage i drift. En fast mødestruktur i TRIO+ gruppen, hvor der arbejdes med det fælles situationsbillede og tales om roller, ansvar og spilleregler, gør en stor forskel. Der er behov for en tovholder, der afstemmer sit mandat med gruppen, men fremdrift kræver, at alle tager medansvar og har fokus på den fælles opgave og retning. Medarbejderne har brug for tydelige rammer og løbende kommunikation om udviklingsarbejdet og formålet med de fælles spilleregler.

Læringspointerne er baseret på afslutningsmøderne med de seks arbejdsgrupper i Klyngen. [På det regionale intranet kan du læse mere om de enkelte arbejdsgruppers erfaringer.](#) På intranettet finder du casebeskrivelser og grafiske illustrationer af arbejdsgruppernes udviklingsveje og læring gennem deltagelse i projektet.

## Kontaktpersoner

Michelle Guldborg Hagelberg, rådgiver og ekstern konsulent  
Maja Tommerup, fuldtidsfacilitator og programleder