

# SAMMEN OM ●●●●●●●●▶

## ▶ Titel

### Trivsel under forandring i staben

#### Afdeling/ lokation

Psykiatrisk afdeling Middelfart

#### Kontaktoplysninger

Jannie Rasmussen –  
[jannie.rasmussen@rsyd.dk](mailto:jannie.rasmussen@rsyd.dk)

Charlotte Vestergaard – [cvp@rsyd.dk](mailto:cvp@rsyd.dk)

#### Involverede faggrupper

Tværfaglig stab (sekretærer, socialrådgivere, psykologer, sygeplejersker, kvalitetsmedarbejdere, økonomimedarbejdere, ledelsessekretariat, vagtplanlæggere).

## ▶ Formål

Organiseringen af staben i psykiatrisygehuset i Middelfart blev pr. 1/3 2025 ændret, så 4 monofaglige faggrupper blev samlet i én hybrid, tværfaglig stab. I den forbindelse blev der også ansat 2 nye ledere, som deler lederskabet af de ca. 50 medarbejdere i staben.

Da der var tale om en ret stor forandring var formålet med "sammen om" indsatsen derfor at understøtte en positiv forandring – herunder dels at få skabt en følelse af fællesskab, så man definerer sig som en del af staben og ikke blot som en del af den faggruppe, man tidligere har været organiseret i og dels med henblik på at få øje på, hvor der er opgaver, man med fordel kan løse i nye konstellationer på tværs af faggrupper.

Derudover var formålet at få overblik over ledernes behov for støtte fra staben og få medarbejdernes opgaver til at understøtte dette. Dette kom oprindeligt fra en anden ansøgning, som efter aftale blev fusioneret med det ovenstående formål.

## ▶ Tidshorisont

Tidshorisonten for opgaven var 2. halvår 2025

## ▶ Aktiviteter

Indsatsen endte med at blive en sammenkobling af to forskellige ansøgninger med tilknytning af konsulenter fra Implement.

Vi startede med afholdelse af en fælles dag for hele den tværgående stab efter at konsulenterne havde interviewet individuelle medarbejdere på tværs af staben.

Dagen var et mix af socialt og fagligt indhold, hvor stabslederne præsenterede deres vision for staben samtidigt med, at medarbejderne i fagligt blandede grupper drøftede, hvordan vi sammen kunne realisere visionen.

Dagen tegnede et billede af, at der nogle steder var optimisme og tilfredshed med forandringen, mens bekymring fyldte mere andre steder.

Med afsæt i dagen valgte vi at arbejde videre med de grupper, hvor der var bekymring og udfordringer.

Dette førte til et fokuseret forløb med en gruppe afsnitssekretærer, hvor vi sammen satte fokus på at få tydeligt defineret, hvad der er kerneopgaven og hvad der er mer-opgaver, som kan løses, hvis der er tid til det. Herunder også, hvilke opgaver, der kan løses mere på tværs. Dette forløb også gennem workshops med hjælp fra konsulenterne i Implement.

## ► Titel Trivsel under forandring i staben

### ► Udbytte og resultater

Udbyttet af projektet var dels, at medarbejderne på tværs af den hybride stab lærte hinanden bedre at kende, hvilket der efterfølgende er kvitteret positivt for.

Dels var udbyttet, at stabslederne fik indblik i, hvor der var udfordringer, der skulle håndteres. Det har efterfølgende ført til fokuserede forløb med enkeltgrupper, til månedlige fælles stabsmøder, hvor faggrupperne præsenterer sig for hinanden og til kvartalsvise pop-up arrangementer, der understøtter fællesskab.

Derudover var der et særskilt udbytte af den fokuserede proces for afsnitssekretærerne, hvor kerneopgaverne blev mere tydelige og nedskrevne. Det har efterfølgende dannet afsæt for justering i forbindelse med arbejdsbelastning.

Endelig viser en opfølgning på MTU gennemført i oktober 2025, at der er en positiv udvikling i trivslen i staben og at nogle af de bekymringer, der fyldte meget i starten, ikke længere fylder.

### ► Hvad gjorde vi?

Medarbejderne var både inddraget i planlægningsfasen ved at være med til at designe den indledende workshop og gennem de individuelle interviews undervejs. Selve den store workshop havde også fokus på inddragelse i, hvordan vi skal realisere visionen.

I forhold til det fokuserede forløb med afsnitssekretærerne, så blev sekretærerne inddraget ved at de var med til at definere kerne- og mer-opgaver og gennem workshops var med til at pege på, hvilke opgaver, der kunne løses på tværs.

### ► De bedste råd

Vores bedste råd til andre er at lytte til medarbejdernes input i forandringer. Både bekymringer og positive tilkendegivelser.

Selvom forandringen kan virke logisk og velargumenteret rent organisatorisk, er det vigtigt at huske, at enhver forandring skaber ændringer i både relationer og arbejdsgange og at det i forskellig grad kan udfordre dem, der skal indgå i det. Det er vigtigt, at der både gives plads til, at den enkelte kan bevæge sig og at det samtidig er tydeligt, hvad der forventes og hvad der kan og ikke kan ændres.

I forhold til at dele vores erfaringer, så har vi allerede delt med andre funktionsledere i egen afdeling. Vi deler gerne med andre, der er interesserede i, hvordan man kommer godt igennem en større forandring.