Rigshospitalet

Rigshospitalets handleplan for:

Arbejdsmiljø og ytringsfrihed

i Afdeling for Transplantation og Sygdomme i fordøjelsessystemet.

Afrapportering og status til Forretningsudvalget november 2026

Rigshospitalet

Handleplan for opfølgning på Forretningsudvalgets beslutning om

Arbejdsmiljø og ytringsfrihed

At medarbejderne skal opleve, at de altid har mulighed for at udtrykke deres bekymringer over for ledelsen, politikerne og i offentligheden, og at der er tydelig fokus på en konkret plan for at genoprette arbejdsmiljøet i den kommende tid og på lang sigt.

Arbejdsmiljø og ytringsfrihed

1 Formål

Tryghed ved at ytre sig

Formålet er at sikre, at bekymringer tages alvorligt og fører til handling.

2 Formål

Tillid og psykologisk tryghed

Formålet er, at der i de enkelte faggrupper, på tværs og mellem ledere og medarbejdere er tillid og psykologisk tryghed.

3 Formål

Ro og kontinuitet i teamet

Formålet er, at alle der er berørt af den aktuelle situationer oplever, at der kommer ro og kontinuitet i forløb og arbejdsgange.

REGION H

Rigshospitalet

Arbejdsmiljø og ytringsfrihed

Fase 1

Debriefing og behovsafdækning

Fase 2

Tillid og psykologisk tryghed

Fase 3

Forankring og stabilisering

Oktober – november 2026 → **November 2026 – april 2027** → **April – december 2027**

Indsatser i fase 1 og fase 2 er gennemført, igangsat eller planlagt.
Indsatserne evalueres og tilpasses løbende, og de koordineres tæt med andre afdelinger, der er berørt af situationen.

REGION H

Fase 1

Debriefing og behovsafdækning

1

Debriefing

Der er gennemført og gennemføres fortsat debriefing af medarbejdere og ledere, der er påvirkede af situationen.

2

Behovsafdækkende samtaler

Indsatserne er planlagt og iværksat på baggrund af input og dialoger med medarbejdere, ledere, TR og AMIR.

3

Dialogmøder

Der er afholdt og afholdes dialogmøder mellem ledelse og medarbejdere, hvor direktionen også er med.

4

Ledelsessparring

Til afdelingsledelse og afsnitsledelse med henblik på understøttelse af arbejdsmiljøindsatserne.

Fase 2

Tillid og psykologisk tryghed

Hovedindsatser

- Samarbejdsprocesser med fokus på tillid og psykologisk tryghed mellem ledelse og medarbejdere
- Kulturudviklingsforløb i det tværfaglige samarbejde med fokus på tillid og psykologisk tryghed
- Udviklingsforløb for ledergruppen

Understøttende indsatser

- Faste, faciliterede dialogrum
- Dialogmøder for hele afdelingen
- Inddragelse af arbejdsmiljøgruppen
- Systematisk tilbagemelding på medarbejdernes input og feedback
- Ledelsesudvikling med henblik på understøttelse af arbejdsmiljøindsatserne
- Internt nyhedsbrev og løbende status for indsatserne

Fase 3

Forankring og stabilisering

1

Evaluering

Evaluering og justering af de igangsatte initiativer med fortsat fokus på tryghed ved at ytre sig og tillid til kolleger og ledelse.

2

Forankring

Arbejdsmiljøindsatserne forankres i afdelingens arbejdsmiljøorganisation.

3

Stabilisering

Det løbende arbejde med ytringsfrihed og tillid stabiliseres. Ekstern understøttelse inddrages kun ved konkret behov.