



TRIO - en mulighed for arbejdsmiljøet og sikkerhedsarbejdet

Niels Jørgen Rønje, HR-konsulent fra Koncern HR, Region Syddanmark, Anita Bonde Vistisen, arbejdsmiljøkonsulent ved Hospitalsenheden Vest og Karen Ingerslev, kontorchef i Koncern HR, Udvikling i Region Midtjylland havde sat hinanden stævne i en parallelsession om TRIO-samarbejdet.

Når leder, arbejdsmiljørepræsentant og sikkerhedsrepræsentant samarbejder, kan de blive dagligdagens aktionsgruppe, der hurtigt kan samle op og agere på hverdagens problemer i fællesskab. For nogen giver det rigtig god mening, og for andre knap så meget mening. Derfor er TRIO-samarbejdet i Region Syddanmark frivilligt. Samarbejdet skal bygge på tillid og gode relationer, og der skal investeres tid og kræfter i det, hvis det skal fungere godt og være et supplement til og en styrkelse af MED-systemet. Et godt TRIO-samarbejde betyder, at man kan se mere bredt på afdelingens forskellige parametre som for eksempel økonomi og på den måde gå lidt ud over den enkeltes perspektiv og position. Det er vigtigt at inddrage medarbejderne, så TRIO'en ikke opfattes som en lukket klub – ligesom lederen skal gå ind for det og kunne se idéen.

Et godt TRIO-samarbejde gør det lettere for lederen at håndtere sygefravær og trivsel, da det giver et mere helt billede af, hvad der rører sig på arbejdspladsen, når folk ofte bliver syge. Region Syddanmark har udviklet "Gråzonespillet", som er et dialogspil om samarbejde for TRIO, og udgivet en rapport om, hvordan TRIO-samarbejdet fungerer i Region Syddanmark.

I Hospitalsenheden Vest har man i HMU besluttet, at TRIO-samarbejde skal omfatte alle, fordi man blandt andet ønsker at styrke arbejdsmiljø, trivsel og sikkerhed som et led i den kommende flytning til Gødstrup. Derfor har alle berørte gennemgået en uddannelse, hvor der skabes en fælles platform for samarbejdet i form af en forventningsafstemning og definition af roller, opgaver og ansvar. "Det handler om at gå fra silo til samarbejde på tværs og få ét perspektiv på opgaveløsning, arbejdsmiljø og sikkerhed", forklarer Anita Bonde Vistisen.



TRIO-samarbejdet tager udgangspunkt i et fælles perspektiv og i kerneopgaven. En stor del af fundamentet er social kapital og synlige mål, hvor forbedringsmodellen bliver sat i spil. Det gode arbejdsmiljø samskabes – organisationen skal have fokus på kerneopgaven, og på at vi er her for patienternes skyld. Hospitalsenheden startede med kick-off-møder i 2017, og TRIO-grupperne er nu sammentømrede og ikke bange for at trække i arbejdstøjet. De kender hinanden og deres opgaver og roller – de har et solidt fundament for samarbejde og fællesskab, og de ved, hvor og hvornår der ligger opgaver. Men de er også bevidste om, at alt ikke er lige til.

Arbejdsmiljøfunktionen i Hospitalsenheden Vest besøger alle TRIO-grupper med f.eks. tal på ulykker og tager en dialog om, hvad der gør, at det går godt eller skidt på ulykkesområdet.

Kommer TRIO-samarbejdet til at gå ind over LMU's arbejdsområde, spørger flere af deltagerne i parallelsessionen. Nej, det er ikke tilfældet, lyder det fra Niels Jørgen Rønje og Anita Bonde Vistisen. En velfungerende TRIO-gruppe løser effektivt daglige udfordringer og klæder dermed LMU på til, hvilke overordnede beslutninger, der skal tages for det næste halve år. Hvis der er overlap mellem de personer, der er med i TRIO og LMU, kræver det dog, at de er bevidste om, hvilken kasket de har på til de forskellige møder.