

Velkommen



Rigshospitalets trivselspanel

Fjerde samling 10. september 2026

Formål

- ✓ Blive klar til at lande et endeligt budget næste gang
- ✓ Allokere midler på indsatsområder og prioritere initiativer.
- ✓ Få afklaring på nogle af de spørgsmål vi stadig har i samarbejde med ekspertrådgivere
- ✓ Begynde at konkretisere og udfolde initiativer, tekst og anbefalinger

Program

Del 1

- 08:00 Blød ankomst – kaffe, navneskilt osv.
- 08:30 Velkommen tilbage – igangsætning af 4. samling
- 08:55 Et kig på initiativer og vejledende afstemning
- 09:35 Pause
- 09:50 QandA med Sofie Jaspers og Mille Mortensen
- 10:50 Fordele midler på indsatsområder
- 11:45 Frokost

Del 2

- 12:15 Runde 1 i temagrupper:
Prioritere initiativer og fordele midler
- 13:15 Runde 2 i temagrupper: Skriv!
- 14:00 Pause
- 14:15 Galleri og smileyafstemning
- 15:15 Afrunding og næste gang

Tjek ind med din nabo

Hvad er dine tanker om, hvor vi starter arbejdet i dag?



5 minutter



Hvor starter vi
arbejdet?



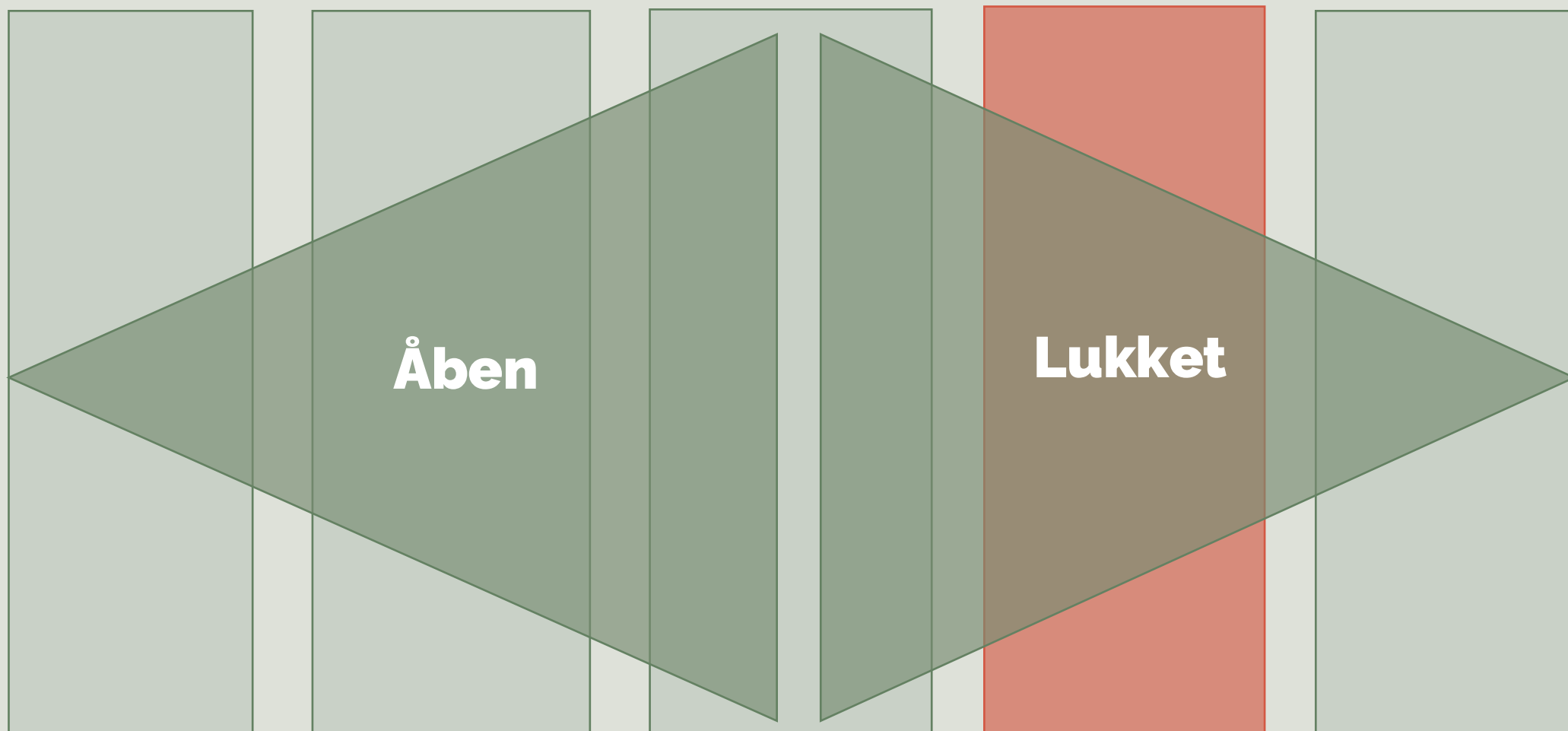
Kerneopgave

Trivselspanelet skal fordele 3,5 millioner kroner fra Trivselspuljen til initiativer og aktiviteter, så de skaber mest mulig trivsel for Rigshospitalets ansatte



- > panelet disponerer frit over brugen af midlerne til fx konsulenter, lokaler, køb af ydelser etc. Jf. listen over aktiviteter fra 2025.
- > kommer trivselspanelet med forslag, der fx. involverer brug af andre medarbejderes tid, kræver forandringer på bygninger, materiel eller andet, er det uden for panelets mandat. Det betyder ikke at idéen kasseres, men at relevante på hospitalet skal inddrages og at det ikke er trivselspanelet, der har mandatet til at beslutte om idéen gennemføres.

Arbejde med processen



Trivselskurven



Hvad er godt og dårligt ved trivsel på Rigshospitalet i dag

Hvad er godt ved trivsel og trivselsarbejde i dag



Socialt samvær og kollegarelationer

Sociale tiltag på tværs, plads og tid til at være sammen, kollegarelationer: måden vi møder hinanden på, muligheden for at lære hinanden at kende, det giver fastholdelse, stærke relationer så vi bliver dygtige til at finde løsninger på komplicerede opgaver i hverdagen til gavn for patienten., 20 min nærvær mandag morgen. walk'n tak, yoga, morgensang, planke, frivillighed, socialt samvær

Aktiviteter

Mange muligheder (fitness, bibliotek osv.), initiativer såsom fitness, personalefest mm. der motiverer, giver overskud og energi i hverdagen.

Organisering og samarbejde

Organisering for at arbejde med trivsel, TRIO samarbejde, trivselsmorgen. , medindflydelse på arbejdspladsen, fokus på trivslen, Kl. 12 samling – har du brug for hjælp?, fokus på dialog

Kerneopgave og faglig udvikling

Grandround – ex. på faglig udvikling, Fagligt spændende, kerneopgaven, udvikling (temadag, undervisning)

Anerkendelse

At blive set og hørt, fokus på anerkendelse

Fysisk trivsel fx indretning af grønne områder

Udvikling både fagligt, personligt og kultur på arbejdspladsen.

Hvad er dårligt ved trivsel og trivselsarbejde i dag



Uklarhed omkring trivselsarbejde

Transparens i forhold til struktur og ressourcer inden for trivsel, manglende handling og tilbagemelding på trivselsmålinger

Trivselsarbejde for overfladisk/på bagkant

Manglende fokus på tværfagligt og tværgående ansvar for trivsel og velfærd, fokus på brandslukning fremfor forebyggelse

Tryghed

Variation i psykologisk tryghed (UTH), manglende psykologisk tryghed, manglende fokus på vold/trusler samt uønsket seksuel opmærksomhed

Langt fra gulv til top

Manglende synlig ledelse, usynlig/fjern ledelse, topstyring uden forståelse for hverdag/virkelighed

Organisering omkring trivsel

At man som TR/Amir er lønafhængig af lokal afd., Trivsel i hverdagen er afhængig af frivillighed og interesselimer, En ledelse som mangler prioriteret tid til arbejdsmiljø/trivsel

Tempo og arbejdspress

Øget arbejdspress, altid "på vej" - konstante forandringer, udtømt resiliens, manglende ro til kerneopgaven frarøver refleksion, overser travlhed)

Hierarki og selvforståelse

Konflikttskyhed

Manglende inklusion af alle vagttag

"kutyme" – fastlåsthed ifht. forandringer

I en fremtid på Rigshospitalet med høj trivsel har vi

Stærke fællesskaber

Høj faglighed og kvalitet

Medindflydelse og indflydelse

Plads til det hele menneske

Løsninger frem for begrænsning

Sikkerhed for både patient og personale

Tryghed

Ledelse løfter deres ansvar

Ansvarlighed blandt medarbejdere

Humor

Fleksibilitet

Gode fysiske rammer for arbejde og læring

Fokus på det gode arbejdsmiljø

God frokost og pauser

En arbejdsplads i evig bevægelse



Fire indsatsområder

1. Samarbejde

Vi ønsker en fremtid hvor samarbejde er omdrejningspunktet og vi har et stærkt fælles sprog. Hvor fællesskabet og den ansvarsfølelse vi deler er udgangspunktet for samarbejde og hvor alle faggrupper er en del af samarbejdet om kerneopgaven

2. Sundhedsfremmende tiltag

Vi ønsker en fremtid hvor både fysisk og mental sundhed er sikret for alle medarbejdere.

3. Sociale Aktiviteter

Vi ønsker en fremtid hvor sammenholdet er stærkt. Hvor sociale aktiviteter er fælles samlingspunkter på tværs af vagtlag. Hvor der aktiviteter på tværs skaber stærke relationer i en travl hverdag.

4. Medindflydelse og medansvar

Vi ønsker en fremtid hvor medarbejdere har medindflydelse på hospitalets kurs, prioriteringer og organisatoriske ændringer.

Næsten **50 initiativer**

- > Kurser i kommunikation, Interprofessionel Læring og Samarbejde, trivsel, stressforebyggelse
- > Trivselsdag/uge
- > Filmvisning, barselsgruppe
- > Fordeling af penge lokalt
- > Mikropauser
- > Sundhedsambassadører
- > Gå- og løbehold
- > Forandringsforedrag
- > [...]



Formål

- ✓ Blive klar til at lande et endeligt budget næste gang
- ✓ Allokere midler på indsatsområder og prioritere initiativer.
- ✓ Få afklaring på nogle af de spørgsmål vi stadig har i samarbejde med ekspertrådgivere
- ✓ Begynde at konkretisere og udfolde initiativer, tekst og anbefalinger

Program

Del 1

- 08:00 Blød ankomst – kaffe, navneskilt osv.
- 08:30 Velkommen tilbage – igangsætning af 4. samling
- 08:55 Et kig på initiativer og vejledende afstemning
- 09:35 Pause
- 09:50 QandA med Sofie Jaspers og Mille Mortensen
- 10:50 Fordele midler på indsatsområder
- 11:45 Frokost

Del 2

- 12:15 Runde 1 i temagrupper:
Prioritere initiativer og fordele midler
- 13:15 Runde 2 i temagrupper: Skriv!
- 14:00 Pause
- 14:15 Galleri og smileyafstemning
- 15:15 Afrunding og næste gang

Spilleregler for Trivselspanelet



Vores spilleregler i Trivselspanel

1. **Vær nysgerrig** på hinandens holdninger og diskuter konstruktivt og respektfuldt.
2. **Husk at arbejde lyttende og udfoldende** frem for "sådan har det altid været" eller "vi har prøvet"
3. **Støt hinanden** - Hjælp dem der taler for lidt med at træde frem, og dem der taler for meget til at træde tilbage på en respektfuld måde.
4. **Det er okay at stå på det, man synes er vigtigt.**
5. **Vær engagerede** - Lad nej-hatten blive hjemme, tag mod-hatten på og husk at være realistisk.
6. **Vær modellerbar** - Hav mod til at skifte holdning og turde sige det højt.
7. **Vi taler med respekt om andre i organisationen**
– og undgår at skabe et **os og dem**





Initiativer

Et kig på den vejledende afstemning

Om bordene

1. Kigge i kompendie 2 personer sammen ca. 10 min – forbered til samtale om bordet
2. 15 min samtale ved bordet
 - Hvad har I brug for eksperterne til at svare på eller hjælpe jer med?
 - Vælg en notetager som vil opsummere jeres samtale.



25 min





PAUSE

Vi mødes om 15 min

Q and A med ekspert-rådgivere



Mille Mortensen –

tidligere forsker og nuværende konsulent



Sofie Østergaard Jaspers –

Forsker ved Nationale
Forskningscenter for Arbejdsliv

Flow frem mod et endeligt budget

I dag:

1. I kommer nu til at fordele 3,5 mio på de 4 temaområder.
2. I kommer til at blive delt op i fire grupper – som så skal vælge hvilke initiativer bliver finansieret og med hvor meget
3. Galleri – hvilke initiativer er blevet fundet, med hvor meget – feedback til hinanden

Næste gang:

4) Kig på feedback + prisoverslag og kom med et budgetforslag tilbage til hele gruppen – dvs man kan også efterspørge flere penge eller sige vi synes faktisk at nogle af vores penge skal bruges på noget andet.

5) Alle grupper vælger 1 som indgår i en taskforce – som skal lande et budget hvor alle er glade.

6) Vi stemmer om budgettet til sidst

Step 1:

**Fordele 3,5 mio på jeres 4 udvalgte
indsatsområder**

Men først – hvilke indsatsområder?

Status_1. Samarbejde

Ikke den endelige tekst

I Trivselspanelet har vi fokus på samarbejde. Vi ønsker en fremtid **hvor samarbejde er omdrejningspunktet og vi har et stærkt fælles sprog**. Hvor fællesskabet og den ansvarsfølelse vi deler er udgangspunktet for samarbejde og hvor alle faggrupper er en del af samarbejdet om kerneopgaven.

Eksempler på indsatser

- > Temaaftener og grand-round om trivselsemner herunder fx Samarbejde, legende tilgang, psykologisk tryghed.
- > Udvikling og udbredelse af spilleregler/action card om "det gode samarbejde"
- > Deskriptivt projekt for at kortlægge det gode samarbejde.
- > Kommunikationstræning i egne hold.
- > Uddeling af en årlig samarbejdspris på Rigshospitalet.

M.fl.

Status_2 Sundhedsfremmende tiltag

Ikke den endelige tekst

I Trivselspanelet har vi fokus på sundhedsfremmende tiltag. Vi ønsker en fremtid hvor både fysisk og mental sundhed er sikret for alle medarbejdere.

Helt konkret vil det i hverdagen kunne ses ved:

- > Der er nok personale og tilstrækkelig tid til patienterne
- > Gravide er fritaget fra nattevagter
- > Der findes sundhedsfremmende tilbud som forebyggelse og håndtering af stress, ryg/nakke-træning, gravid-træning mm.
- > Der er en årlig trivselsdag eller kampagneuge

Eksempler på initiativer:

- > Kurser i stressforebyggelse
- > Udbredelse af mikropauser gennem materiale
- > Uddanne Sundhedsambassadører
- > Udvidet information om tilgængelige tilbud for fysioterapi.

M.fl.

Status_3 Sociale aktiviteter

Ikke den endelige tekst

En del af vores midler er prioriteret til sociale aktiviteter. Vi ønsker en fremtid hvor sammenholdet er stærkt. Hvor sociale aktiviteter er fælles samlingspunkter på tværs af vagtlag. Hvor der aktiviteter på tværs skaber stærke relationer i en travl hverdag.

Eksempler på initiativer

- > Frit tilgængelige (udendørs) bordtennisborde, tennisbane, volleyball net osv.
- > Barselsgruppe for ansatte
- > Pulje til lokale trivselsfremmende tiltag som kan søges af alle.
- > Fælles bio på matriklen eller open air bio arrangement i fælledparken.
- > Trivselsdag på Rigshospitalet.

M.fl.

Status_4 Medindflydelse og medansvar

Ikke den endelige tekst

En del af vores midler er prioriteret til indsatser for større medindflydelse og medansvar. Vi ønsker **en fremtid hvor medarbejdere har medindflydelse på hospitalets kurs, prioriteringer og organisatoriske ændringer**. Hvor vi medarbejdere ikke oplever at beslutninger bliver trukket over hovedet på os, og hvor forandringer stadig giver gode forudsætninger for at løse kerneopgaven i vores hverdag.

Eksempler på initiativer

- > Forandringsforedrag eller videoer.
- > Frivillig kursus målrettet til LMU/CMU som opkvalificerer dem på trivselsdagsorden.
- > Fordel penge til de afdelinger der trives mindst
- > Fordel penge proportionalt til alle afdelinger efter hvor mange medarbejdere der er.

M.fl.

Step 1: Fordele 3,5 mio på de fire indsatsområder

> Lav grupper af 3 personer.

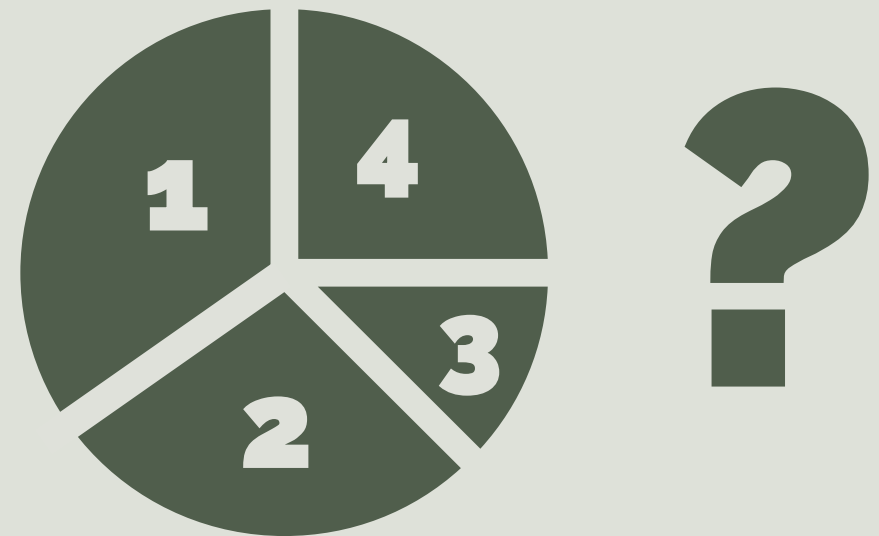
Dvs. Bord 1 → Gruppe 1a og 1b.

Bord 2 → Gruppe 2a og 2b ... osv

<https://kortlink.dk/2uyth>

> Tal om og bliv enige om:

Hvordan I vil fordele 3.5 mio på de fire indsatsområder – tænk på hvad der ville være rimeligt, set fra alle jeres kollegaers synsvinkler også?



Frokost 11:45 (eller når I er færdige)

Vi starter sammen igen kl 12:15



FROKOST

Vi mødes om 12:15

Nye grupper

1. Medindflydelse og medansvar

Theodor William Shalmi

Mette Bruun Vorborg

Marlene Kongstad Blomstrøm Poulsen

Eva Noer

Per Elleby

Lene Møller Schear Mikkelsen

2. Samarbejde

Astrid Førland Schill

Tina Marie Hviid

Camilla Kofoed Dichman

Filippa Orlien Lindskov

Anne-Mette Askholm Konradsen

Line Clevin Jensen

3. Sociale aktiviteter

Hanna Maria Fuglø

André Shabo

Jaime Latore

Mette Stampe

Annette Maria Ellekær Fuchs

4. Sundhedsfremmende tiltag

Mie Christa Jensen Lasen

Charlotte Rasmussen

Mette Dahl

Julie Sofie Sangill Dylov Dukeman

Camilla Borring Lentz

Fordeling på indsatsområder

Indsatsområde	Gennemsnit
Sociale Aktiviteter	475,000,- kr.
Sundhedsfremmende tiltag	1,246,500,- kr.
Samarbejde	800,000,- kr.
Medindflydelse og medansvar	978,500,- kr.
Sum (kontrol)	3,500,000.00 kr.

Ny arbejdsskabelon

Tema: **Medindflydelse og medansvar** _____ **kr.**

WE DO
DEMOCRACY

1

Introduktion

En del af vores midler er prioriteret til indsætter for større medindflydelse og medansvar. Vi ønsker en fremtid hvor medarbejdere har medindflydelse på hospitalets kurs, prioriteringer og organisatoriske ændringer. Hvor vi medarbejdere ikke oplever at beslutninger bliver trukket over hovedet på os, og hvor forandringer stadig giver gode forudsætninger for at løse kerneopgaven i vores hverdag.

2

Helt konkret vil det i hverdagen kunne ses ved

- At beslutninger ikke træffes uden blik for deres konsekvenser for den kliniske dagligdag og dermed at dagligdagseksperisen vægtes lige så højt som akademisk ekspertise/konsulent viden
- Der sker rådgørelse med lokal ledelse/TR/AMir der hvor effekterne af en beslutning mærkes.
- Med-udvalg og andre strukturer for medindflydelse som TRIO samarbejdet er prioriteret med tid, forberedelse, ligeværdighed.
- Der er tydelig kommunikation igennem hele organisationen fra regionsniveau til klinikken og åben dialog.
- Både medarbejdere og ledere oplever at være klædt på til forandring, er personligt engageret og føler sig anerkendt.

3

Derfor har vi valgt at finansiere følgende initiativer

Initiativ	Beløb

4

Vi anbefaler desuden at medudvalg og ledelsen ser på

1. At en fokusdag eller kursus om trivsel bliver obligatorisk for LMU, CMU og VMU, for at øge fokus på trivsel. Skal indeholde uddannelse. Formål skal være at adressere nogle temaer og prioritere i trivselsindsatser på overordnet niveau. Arbejdsmiljø prioriteres med årlig dag. Vigtigt det også skaber værdi i med-udvalg.
2. At der nedsættes en arbejdsgruppe under CMU hvis hovedfokus er trivsel. Der skabes interne ressourcer som kan tilkaldes de enkelte afdelinger/afsnit hvor trivslen er påvirket og der kan skabe værdi ved lokale tiltag fra uddannede "specialister". Frikøb og uddannelse af gruppen. Datalæsning i gruppen. Og udvikling af arbejdsdokumenter og hjælpeværktøjer til gruppen.
3. At der nedsættes arbejdsgrupper hvor medarbejdere har medindflydelse på beslutninger/besparelsesinitiativer mm. For at give medarbejderne indflydelse på beslutning/besparelsesinitiativer mm det er vigtigt at medarbejderne er med i forandringsprocesser og løbende evaluering. Alle afdelinger/afsnit kunne få glæde af dette. Vi tror at medindflydelse vil øge trivsel markant.

Runde 1:

Instruks:

- 1) Tag en introduktionsrunde først
- 2) Udvælg initiativer (fra lange liste) og fordel penge til hvert initiativ (I må godt vælge flere end der er plads til i skemaet)

Hvad med de initiativer som nu ligger i anbefalinger? → Hvis I kan gøre dem til et initiativ må I gerne det. – Husk mandatet

Må vi lave nye initiativer eller slå initiativer sammen → Ja



1 time

(tag selv en pause hvis I trænger)

Tema: **Medindflydelse og medansvar** _____ **kr.**

WE DO
DEMOCRACY

1

Introduktion

En del af vores midler er prioriteret til indsatser for større medindflydelse og medansvar. Vi ønsker en fremtid hvor medarbejdere har medindflydelse på hospitalets kurs, prioriteringer og organisatoriske ændringer. Hvor vi medarbejdere ikke oplever at beslutninger bliver trukket over hovedet på os, og hvor forandringer stadig giver gode forudsætninger for at løse kerneopgaven i vores hverdag.

2

Helt konkret vil det i hverdagen kunne ses ved

- At beslutninger ikke træffes uden blik for deres konsekvenser for den kliniske dagligdag og dermed at dagligdagseksperisen vægtes lige så højt som akademisk ekspertise/konsulent viden
- Der sker rådgørelse med lokal ledelse/TR/AMir der hvor effekterne af en beslutning mærkes.
- Med-udvalg og andre strukturer for medindflydelse som TRIO samarbejdet er prioriteret med tid, forberedelse, ligeværdighed.
- Der er tydelig kommunikation igennem hele organisationen fra regionsniveau til klinikken og åben dialog.
- Både medarbejdere og ledere oplever at være klædt på til forandring, er personligt engageret og føler sig anerkendt.

3

Derfor har vi valgt at finansiere følgende initiativer

Initiativ	Beløb

4

Vi anbefaler desuden at medudvalg og ledelsen ser på

1. At en fokusdag eller kursus om trivsel bliver obligatorisk for LMU, CMU og VMU, for at øge fokus på trivsel. Skal indeholde uddannelse. Formål skal være at adressere nogle temaer og prioritere i trivselsindsatser på overordnet niveau. Arbejdsmiljø prioriteres med årlig dag. Vigtigt det også skaber værdi i med-udvalg.
2. At der nedsættes en arbejdsgruppe under CMU hvis hovedfokus er trivsel. Der skabes interne ressourcer som kan tilkaldes de enkelte afdelinger/afsnit hvor trivslen er påvirket og der kan skabe værdi ved lokale tiltag fra uddannede "specialister". Frikøb og uddannelse af gruppen. Datalæsning i gruppen. Og udvikling af arbejdsdokumenter og hjælpeværktøjer til gruppen.
3. At der nedsættes arbejdsgrupper hvor medarbejdere har medindflydelse på beslutninger/besparesesinitiativer mm. For at give medarbejderne indflydelse på beslutning/besparesesinitiativer mm det er vigtigt at medarbejderne er med i forandringsprocesser og løbende evaluering. Alle afdelinger/afsnit kunne få glæde af dette. Vi tror at medindflydelse vil øge trivsel markant.

Runde 2:

Instruks:

- Skriv!
- Del jer evt. op i mindre grupper
- Nu prøver vi at lave tekst som er 90% færdigt

Efter dette laver vi smiley afstemning og feedback igen



45 minutter

Jeres tema:

WE DO
DEMOCRACY

Initiativ:

Beløb:

Begrundelse

Hvorfor har I valgt at finansiere dette initiativ? Hvad håber I at opnå med det?

Vejledning til realisering

Når nogen skal igangsætte og implementere jeres initiativ, hvad skal de så vide? Er der noget som er særligt vigtigt at have fokus på, når det skal realiseres.



Pause

Vi mødes om 14:15

Refleksion

På besøg i de andres arbejde

Gåtur i galleriet 2-2

Instruks

1) Find sammen 2 og 2

Find en makker

2) Gå rundt i lokalet og læs hvert initiative

3) Giv input post-its

- 1) Er du enig i prioritering af midler?
- 2) Initiativet – både indhold og sprog

4) Sæt en smiley: "Er det her et godt initiativ for at give mest mulig trivsel til flest mulige?"



60 min

Jeres tema:
WE DO DEMOCRACY

Initiativ:
Beløb:

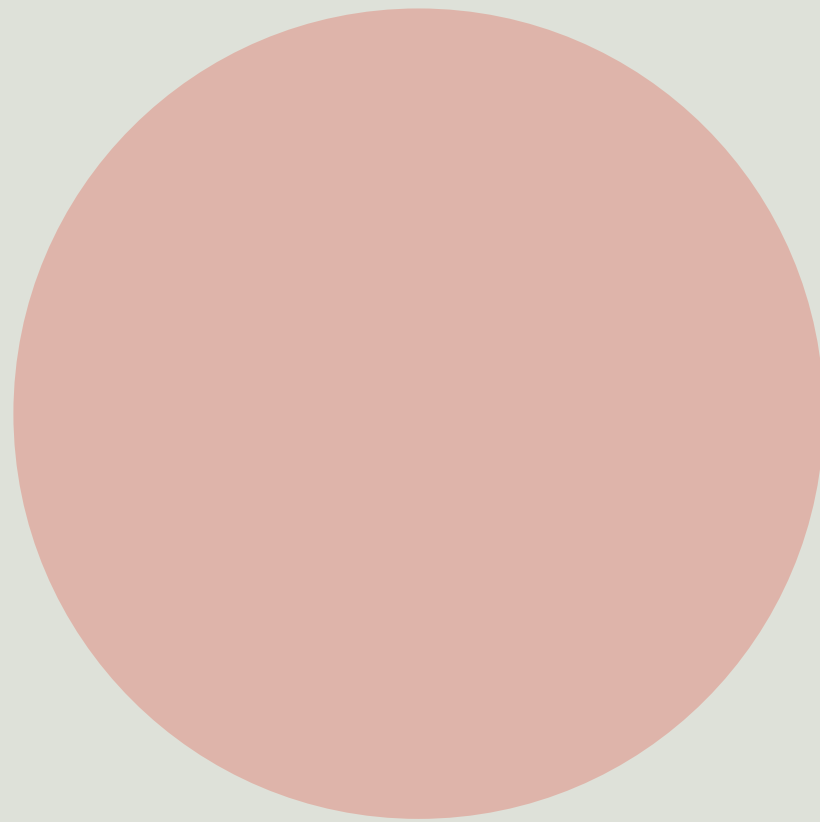
Begrundelse
Hvorfor har I valgt at finansiere dette initiativ? Hvad håber I at opnå med det?

Detaljer
Er der det forhånd?

Post-it med input

I skal ikke give input til alle initiativer.
I skal sætte en streg ved hvert initiativ.

Opsamling på i dag



Næste gang – 5. samling d. 29. september 8:30-15:30

For at lande budgettet skal vi :

1. Kig på feedback + prisoverslag og kom med et budgetforslag tilbage til hele gruppen – dvs man kan også efterspørge flere penge eller sige vi synes faktisk at nogle af vores penge skal bruges på noget andet.
2. Alle grupper vælger 1 som indgår i en taskforce – som skal lande et budget hvor alle er glade.
3. Vi stemmer om budgettet til sidst

Derudover skal vi skrive tekst – tag evt egen computer med.



A close-up photograph of two hands wearing white latex gloves, performing a fist bump gesture. The hands are positioned in the center-right of the frame, with the forearms extending towards the left and right edges. The background is a solid dark color, making the white gloves stand out. The lighting is soft, highlighting the texture of the gloves and the skin on the forearms.

Tak for i dag!

Rigshospitalets trivselspanel

Vi ses næste gang d. x. september 2026