

Referat af anden samling i Trivselspanelet

19. maj 2026 8:30-15:30

Om referatet: Referat opsummerer diskussioner, oplæg og aktiviteter på mødet. Det giver et indblik i processen og er beregnet som støtte til medlemmer, der ikke deltog.

08:30 Velkomst og tilbagekig v. We Do Democracy

Johan byder velkommen og gennemgår dagens program. Dagen handler om at fortsætte, hvor panelet slap sidst ved første samling.

Formålet er at blive klogere på, hvad god trivsel er?

Vi skal i dybden og blive klogere på opgaven. Hvad fungerer på Rigshospitalet i forvejen og hvad kan blive bedre. Der skal arbejdes med trivselkurven, hvad er det der understøtter den gode trivsel på vores fremtidige arbejdsplads. Hvilke fordele og ulemper er der, og hvilke dilemmaer skal vi igennem når vi skal prioritere midlerne?

08:45 Hvilke spilleregler vil vi have for vores arbejde i panelet?

Spillereglerne sætter rammer for hvordan I vil være sammen i arbejdet i Trivselspanelet. Undervejs i dag skal vi arbejde med spilleregler og den gode måde at arbejde på forskellige perspektiver sammen. Programmet er låst, men ikke mere låst end at gruppen i dag kan fordybe sig i særlige dialoger.

Johan gennemgår spilleregler for det gode samarbejde:

Opgave ved bordet - Omvendt brainstorm på de gode spilleregler

I plenum opsamling blev følgende perspektiver nævnt:

- Nysgerrig tilgang og undersøgende på andres mening
- Konstruktive, ikke overtage en dialog/samtale
- Støtte hinanden i proces
- Engagerede
- Åbensindet
- Modellerbar - kunne ændre mening og retning ved at være lyttende og reflekterende
- Spille hinanden gode
- Stå fast på sine principper og tanker efter man har hørt de forskellige argumenter

Johan: "Man skal nå en proces hvor trivselspanelets deltagere i fællesskab kan leve med den beslutning som bliver taget. Vi lærer forskelligt både i ene-tid, gruppe-tid og plenumtid. Ved at arbejde på denne måde lærer vi forskelligt og får belyst emner på den bedste måde."

09:00 Madonnakurven - en ramme for jeres arbejde

Johan gennemgår trivselskurven/madonnakurven, som en ramme for arbejdet.

A=Nutid

X= Det som katalyserer os på rette vej

B= Fremtid

09:10 Hvordan går det med trivsel i dag?

Vi kortlægger fordele og ulemper ved trivsel og trivselsarbejdet på Riget i dag med udgangspunkt i jeres hverdag og virkelighed. Hvad er det der går godt som vi kan lære noget af. Overordnet skal der zoomes ind på at forstå nutiden - det vi skal forandre og det som skal med til fremtiden

Brainstorm:

Hvad er godt ved trivsel og trivselsarbejde i dag?

Hvad er dårligt ved trivsel og trivselsarbejde i dag?

Der præsenteres i et galleri. Disse punkter vil der blive arbejdet videre med i den fremadrettede proces

10:10 Pause

10:25 Materialesamlingen – gruppearbejde

Alle materialesamlingens sider deles mellem medlemmer om bordet som læser og præsenterer indholdet for hinanden.

11:30 Frokost

12:15 Ekspertoplæg og Q&A

v. Peter Hasle, professor i arbejdsmiljø og bæredygtighed ved Syddansk Universitet og Mette Bærntsen, Ledelses og organisationskonsulent, Enhed for Arbejdsmiljø og Ledelse

Oplæg v. Peter Hasle

Peter Hasle, professor i arbejdsmiljø og bæredygtighed ved Syddansk Universitet, gav et indblik i, hvordan man kan designe trivsel på hospitaler. Peter fremhævede, at man ikke kan skabe trivsel ved at tale om trivsel, da kernen af trivsel handler om, hvordan vi samarbejder om meningsgivende opgaver og sammen løser vores opgaver. Enkeltstående initiativer alene ændrer ikke på trivslen. Peter påpegede, at hospitalet er måske det moderne samfunds mest komplekse organisation. Øget kompleksitet fører til stigende behov for samarbejde og koordinering.

Det er væsentligt at tænke i social kapital som et grundlag. Derudover faglige fællesskaber, strukturer og processer, der skal give klinisk viden, planer og regler. Det er sådan vi samarbejder om kerneopgaven for at skabe effektivitet og trivsel.

Oplæg v. Mette Bærntsen

Mette Bærntsen, Ledelses- og organisationskonsulent, Enhed for Arbejdsmiljø og Ledelse, fortalte om hendes enhed, der kan rækkes ud til når noget bøvler. Derudover administrerer enheden arbejdet for APV og trivselsmålingerne. Mette gav en status på trivslen på Rigshospitalet, der grundlæggende er god. Der er altid steder, hvor det går rigtig godt, og steder hvor det går mindre godt.

Det, der har en høj betydning for arbejdsglæde på Rigshospitalet, er den sociale kapital (tillid til hinanden, psykologisk tryghed, retfærdighed og samarbejde) samt indflydelse på eget arbejde.

Q&A:

Spørgsmål til Peter:

- **Hvordan løser vi RHs trivsels opgave?**
 - Vi skal tænke meget lokalt. Det skal initieres lokalt. Der skal være en smal indsats fremfor en bred indsats - en bred indsats på tværs af Rigshospitalet ændrer ingenting. Et forslag er at bruge penge på at undersøge hvordan man organiserer sig bedre i den lokale afdeling. Er særligt relevant når der kommer besparelser.
- **Hvordan starter man processen?**
 - Det vi har set er typisk afdelinger, der er belastet af et problem, og nogle i afdelingerne vil gøre noget ved det. For at det skal lykkes, skal det forankres lokalt. Man kan fx bruge nogle penge på at få en tovholder, der kan understøtte de redskaber og metoder, der fx kortlægge en arbejdsgang.
- **Kan man tale om social kapital som et fælles ansvar, og hvordan kan man understøtte social kapital?**

- Det er et fælles ansvar, men man kan ikke aftale at man har et fælles ansvar. Man er nødt til at strukturere/designe det.

Spørgsmål til Mette:

- **Hvor er der mest behov, hvis man kigger på trivselsmåling?**
 - Det er svært at sige noget generelt, da det er meget forskelligt rundt på matriklen.
- **Hvordan bliver spørgsmålene i undersøgelserne udarbejdet/formuleret?**
 - Det er det regionale MED-udvalg der laver spørgsmålene.
- **Er trivselsmålingen et brugbart værktøj?**
 - Det vigtigste er den dialog, man har om resultaterne. Og dialogen skal tage udgangspunkt i de lokale forhold.
 - Der er mulighed for at vælge 2 lokale spørgsmål, som kan bruges hvis man vil måle på noget konkret man vil arbejde med.
- **Har vi rammer til at sige at de 3,5 mio. kr. skal indgå i de store besparelse?**
 - Der er mandat til at bruge pengene, så længe det ikke går ud over andre.
- **Hvorfor går forebyggelse af vold og trusler fra trivselsmidler?**
 - Man kan godt argumentere for, at vold og trusler ikke handler om trivsel.
 - En kommentar er at det skal være en ret at kunne gå på arbejde i tryghed. Det skal være på lige fod med hjertestopkurser - det skal være obligatorisk som mange andre øvrige kurser. Det hører ikke til i trivselsmidler, men skal være noget helt basis.
- **Hvad er enhedens rolle i udmøntningen af de 3,5 mio. Kr.?**
 - Enheden booker fx oplægsholdere, men er ikke inde over beslutningen.

13:20 Temaer for vores arbejde

Med udgangspunkt i arbejdet med en god trivselsfremtid på første samling samt arbejdet med +/- på denne samling arbejder medlemmerne med at vælge hvilke områder, de 3,5 mio skal udmøntes indenfor. Hvert bord deltes i to grupper, som går op og vælger et emne eller kombinerer flere emner til et. Derefter arbejdede gruppen med at svare på to spørgsmål:

Hvad indeholder jeres tema?

Hvordan vil man kunne se at dette område er lykkedes?

14:15 Pause

14:30 Dilemmaer

Trivselspanelet stillede sig op på en holdningslinje på seks dilemmaer forbundet med trivsel:

1. Vil I gøre meget for færre eller lidt for alle?
2. Vil I fokusere indsatsen der, hvor det går dårligst eller brede den ud?
3. Vil I fjerne det, som gør kollegaer syge eller øge det, som skaber trivsel?
4. Vil I supplere eksisterende indsatser eller gøre noget nyt?
5. Vil I fokusere på individet eller systematisk/strukturel indsats?
6. Vil I prioritere bottom-up eller top-down tiltag?

Der høres et par perspektiver fra hele holdningslinjen ved hvert enkelt punkt.

15:15 Afrunding og et kig mod næste gang

Johan runder af og fortæller om, hvad der skal ske på næste samling som foregår d. 9. Juni kl 12:00 - 19:00. Fra 16:00 -18:00 er der åbent for andre medarbejdere på Rigshospitalet til at komme med input til arbejdet.

15:30 Samlingen er slut