

REFERAT: Trivselspanelets 3. samling og åben samling

Dato: d. 9. juni 2026

Deltagere:

- Trivselspanelets medlemmer – 2 fraværende på grund af sygdom
- Demokrati Ambassadører ansvarlig som bordværter, referent, dokumentation og afviklingssupport
- Johan Galster og Klara Sørensen fra We Do Democracy
- Mette Bærntsen fra Trivselspanelets projektgruppe og konsulent i Enhed for Arbejdsmiljø og Ledelse på Rigshospitalet

12:00 Velkomst

- Johan byder velkommen. Fremhæver at processen er på trivselspanelets præmisser og at dagen vil forme sig efter hvilke valg der træffes i dag. Vi har en lang dag foran os med hjælp fra gæster. Se dem som de kollegaer, de er – tag deres input og bring dem med ind i trivselspanelets proces. I er værter.
- Johan gennemgår dagens program. Vi vil arbejde videre på det stykke arbejde i allerede har udført. Vi skal kigge på x'et i madonna kurven. Hvilke initiativer er vigtige at understøtte inden for de midler vi har? Prioritere i temaerne.
- Johan genopfrisker kerneopgaven, og hvor vi er i "tragten" – vi bevæger os fra åbne mod lukke.
- Johan genopfrisker trivselskurven og spillereglerne for arbejdet som panelet nåede frem til sidst. Han fremhæver, at vi skal tale med respekt for andre i organisationen, og tro på de gode hensigter.

Deltagerne tjekker ind med deres sidemakker; Introduktion og noget der har fyldt siden sidst. Der deles i plenum:

- *Fra frugtkurv til anerkendelse:* Ting som frugtkurve, bedre kaffe og julegaver fylder i input fra andre kollegaer, men vi har bokset med de større spørgsmål om trivsel. Men hvad ligger bag? Behov for større anerkendelse kan være det der "egentligt ligger nede i den frugtkurv".
- *Personlig udvikling:* Hvordan sørger man for at blive hørt, hvis man ikke er så holdningsstærk fx? Hvad man selv kan arbejde med personligt ifbm. denne proces.
- *Behov for indskærpning:* Mismod. Vi kan blive enige om generelle termer, medmenneskelighed osv. Behov for at det bliver lidt mere konkret, skærpes ind.
- *Spændt på inddragelse af medarbejdere:* Nu skal det strømlines, og den demokratiske proces i det bliver spændende.
- *Kollegaers forventninger og ønsket om at gøre en forskel:* Har fyldt at fortælle sine kolleger om det, antagelse om at det er sniksnak, bare en nyhed på intranettet; ønske om at kunne gøre en reel forskel.

- *Medarbejderperspektiver*: Meget lokale.
- *Indflydelse/Ledelsesstrenge*: Hvordan sikres det at de rigtige mennesker, altså ledere osv., får panelets initiativer?
 - o *Mette Bærntsen fremhæver at hun arbejder på at sikre møder med de rigtige ledelsesstrenge til overrækkelse af panelets anbefalinger og budget. Så organisation lærer noget af den samlede samtale.*

Tilbagekig på sidste samling

- Klara præsenterer nogle visualiseringer af linjerne fra sidst, og hvordan deltagerne fordelte sig.
- Klara genopfrisker kort ekspertoplæggene fra sidst.
- Klara opsummerer hvad der ifølge panelet er godt og dårligt ved den nuværende trivsel på Riget jf. +/- øvelsen sidst.
- Klara opsummerer de 10 temaer der blev identificeret sidst. Nu zoomer vi ind på temaerne og de initiativer der skal arbejder videre med for bedre trivsel. Vi lægger op til at tema 10, "Bedre arbejdsmiljø", bruges som input til de 9 resterende temaer da den strækker sig overordnet udover dem alle.

12:30 Galleri: Feedback og vurdering af temaer

Opgave: Deltagerne går i nye makkerpar rundt galleriet og forholder sig til temaerne. De giver evt. input , fx til konkrete initiativer under det tema, forbedringer af det skriftlige, oversete dele eller lignende og laver smiley-afstemning på vigtigheden af hvert tema for trivselsarbejdet.

Plenum mundtlig opsamling på noter til temaerne

- Arbejdsmiljø
 - o Der er ikke nogen temaer der ikke har med arbejdsmiljø at gøre, bemærkes det. – Vi fastholder at dette ikke er sit eget tema men bruges som input til de resterende.
- Medansvar og medindflydelse samt ledelsesansvar.
 - o Der er en længere snak om ledelsesansvar. Der spørges til hvem ledelsen er i dette tilfælde – der er et definitionsspørgsmål her. Og det kan også handle om transparens og manglende viden om ansvarsområder.
 - o Medansvar og medindflydelse slås sammen da flere argumenterer for at de dækker over noget af det samme.

Der er nu 8 temaer.

Der tales om konkretisering.

- Samarbejde

- Johan bemærker at den har fået flere sure smileyer.
- Temaet diskuteres, bl.a. om det ligger inde under andre temaer, fx sociale aktiviteter (socialt kendskab giver bedre samarbejder).
- Det bringes op om man kan slå sociale aktiviteter og sundhedsfremmende tiltag sammen.
- Forsvar for samarbejde-temaet: Virker svært at købe for penge, men kan faktisk godt afsætte midler til at træne samarbejde.
- Det nævnes at ekspertoplægget sidst fremhævede samskabelse, og at det måske er en vigtig designfaktor at tænke ind i alle temaerne – bruge designtænkning.
- Der nævnes konkrete måder at styrke samarbejde på. Kurser, træning.
- Johan vender tilbage til forslag om sammenlægning af sociale aktiviteter og sundhedsfremmende tiltag.

13:30 Prioritering af temaer

Opgave: Deltagerne går i makkerparrene rundt og sætter 3 prikker på de temaer de synes er vigtigst at prioritere med trivselsmidlerne. Johan fremhæver at der bør være fokus på hvor midler i Trivselspuljen kan være med til at styrke temaer – have det i mente når der sættes dots.

13:45 Pause

14:00 Plenum resultat og fravalg

- Johan præsenterer temaerne på whiteboard i rækkefølge efter hvilke der fik flest dots. Vi kasserer ikke dem med få stemmer, men lader dem lige ligge hvis I er enige. Der nikkes til prioriteringen som angivet nedenfor.
- De 5 temaer med flest stemmer arbejdes der som udgangspunkt videre med:
 - Medansvar og medindflydelse (12 stemmer)
 - Sundhedsfremmende tiltag (11 stemmer)
 - Samarbejde (8 stemmer)
 - Sociale aktiviteter (6 stemmer)
 - Plads til det hele menneske (3 stemmer)
- De tre resterende temaer (Viden om Trivselsmidler, Psykologisk Tryghed og Ledelsesansvar) har modtaget hhv. 1, 1 og 0 stemmer.

Opgave: Deltagere går op og vælger et nr. på det tema, de vil arbejde med, og fordeler sig i borde på det pågældende tema.

14:10 Arbejde videre med temaer – initiativer

Opgave: Brainstorme konkrete initiativer der kunne finansieres inden for det pågældende emne i grupperne. Udfylde på plancherne.

Plads til det hele menneske begynder på arbejdet, men få medlemmer af Trivselspanelet har valgt denne gruppe. Gruppen vælger at opløse sig selv da de oplever at emnet er så bredt at det faktisk dækker mange andre temaer.

15:00 Kort pause

15:10 Gøre klar til åben samling

Johan forbereder deltagere på åben samling ved at gennemgå program og roller.

Åben samling

Deltagere:

- Trivselspanelets medlemmer – 2 fraværende på grund af sygdom
- Demokrati Ambassadører ansvarlig som referent, dokumentation og afviklingssupport og enkelte som gæster/kollegaer ved bordene.
- Johan Galster og Klara Sørensen fra We Do Democracy
- Mette Bærntsen fra Trivselspanelets projektgruppe og konsulent i Enhed for Arbejds miljø og Ledelse på Rigshospitalet
- 7 gæster fra det øvrige Rigshospital

Velkommen til gæster

Johan byder velkommen og laver en intro til metoden og hvor processen er samt hvem der er til stede i rummet.

Deltagerne tager en introrunde ved bordet og introducerer gæsterne til hvor de er nu og grundlag for specifikt bordtema.

Der er 4 temaer og 2 borde til hvert tema. Sundhedsfremmende tiltag, medindflydelse og ansvar, samarbejde og sociale aktiviteter.

Arbejde med temaer og initiativer med gæsterne

Klara introducerer opgaven, som er at tale om de konkrete initiativer, hvorfor de er vigtige og hvordan de understøtter temaet samt hvordan det giver mening i praksis.

Der arbejdes koncentreret og snakken går og går!

Deling af indsigter i plenum + aftensmad

Deltagere har nu mulighed for at snuppe en mad.

Hver gruppe deler nogle initiativer som de har arbejdet med. Der er to grupper for hvert tema.

- Sundhedsfremmende tiltag:
 - Udvikle app med sundhedsfremme tiltag tilgængelig for alle medarbejdere med fysiske og psykiske øvelser.
 - Uddanne sundhedsambassadører på lige fod med andre ambassadører, fx grønne.
 - Fokus på at øge fleksibilitet for at give medarbejdere øget mulighed for at balancere hverdag.
 - Mindfulnessstræning, fysioterapeut og mikropausers for krop og sind. Øget mulighed for dette og information og fleksibilitet ift. de tiltag, og at de kan tilpasses til hvor der er mest behov for dem.
- Medindflydelse og medansvar
 - Der er uenighed om hvad der er vigtigst ved det ene bord, men der er mange gode initiativer.
 - LMU og CMU: Obligatorisk uddannelse, fokus på hvad der kunne skabe værdi.
 - Medansvar: Arbejdsgruppe under cmu specifikt med fokus på trivsel.
 - Forandringsparathed foredrag
- Samarbejde
 - Systematisk indsats lokalt om samarbejde, fordi der ligger data på at samarbejdsindsatser øger både patient- og medarbejdertrivsel. Derudover skal vi samarbejde meget mere i fremtiden ifbm. forandringer.
 - Der skal afsættes tid til at drifte det
 - Gæst deler at det har været en meget positiv oplevelse at være her idag.
 - Medarbejderdrevet aktivitet på trivsel og samarbejde. Hvordan får man samarbejde til at fungere som en almindelig del af hverdagen?
- Sociale aktiviteter
 - Sociale aktiviteter i arbejdstiden, ikke kun udenfor. Små hverdagsting, eksempel fra afdeling med trivselsuge nævnes, med blanding af faglige og sociale aktiviteter.
 - Styrke fællesskabet gennem fællesbio eller open air bio i fælledparken.
 - Fredagsbar i kantinerne på begge matrikler og personaleaftaler med venues som empire og folketeateret.
 - Fællessang o.l.

- Brætspilsskab i kantinen.
 - Forældre/barselsgruppe hvor medarbejdere kan mødes med foredrag m.m.
-
- Der takkes og klappes.
 - Klara fortæller om den videre proces. Mette fortæller fra VMU's perspektiv og hvordan anbefalingerne bliver taget med videre i udmøntningen af midlerne.
 - Farvel til gæsterne.

Kort pause

18:15 Afrunding med trivselspanelet

- En deltager efterspørger data på repræsentation i trivselstilbuddet; på deltagerens afdeling er der fx rigeligt at visse medarbejderigangsatte trivselsinitiativer, men det er stadig et af de steder hvor trivslen er værst. Måske pengene bare skal fordeles ud til de enkelte afdelinger eller enheder, for man ved bedst selv hvordan de bruges?
- Det tilføjes at det ikke er one size fits all, og nogen afdelinger ved selv, hvad de har brug for og kan selv iværksætte det. Det hele skal ikke være topstyret, der er håb om meget frihed.
- Der kan være plads til det hele, svarer Klara.

Deltagerne highlighter nu hvad der er vigtigst lige nu i noterne. Efterfølgende skriver de ned hvad de mangler af viden om deres temaer.

Klara runder af og fortæller om referencegruppen.

Tak for i dag!