

Referat af fjerde samling i Trivselspanelet

Torsdag 10. september kl. 8:30-15:30

Sted: Blegdamsvej 60, 94A Mødelokalet 3. sal.

Deltagere:

- 24 medlemmer af Trivselspanelet, 4 udeblevne på grund af sygdom eller uventede omstændigheder, 2 frmeldt Trivselspanelet
- Klara Sørensen og Johan Galster fra We Do Democracy
- Mille Mortensen og Sofie Jaspers – ekspertrådgivere til Trivselspanelet deltog fra 9:00-11:00
- Mette Bærntsen Trivselspanelets projektgruppe og konsulent i Enhed for Arbejdsmiljø og Ledelse på Rigshospitalet samt Caroline Berg Henriksen fra Enhed for Arbejdsmiljø og Ledelse, med specifik viden om det fysiske arbejdsmiljø.

Formål: At nærme os et endeligt budget ved at allokere midler og prioritere initiativer. At få afklaring på nogle af de spørgsmål vi stadig har i samarbejde med ekspertrådgivere. Blive klar til at lande endeligt budget på femte samling.

8:30 - I gang igen efter sommer – hvor er vi kommet til og hvor skal vi hen v Klara fra We Do Democracy

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

Klara gennemgår overskrifterne for det arbejde som er sket indtil nu. Se evt. slides fra samlingen.

- Kerneopgaven: *Trivselspanelet skal fordele 3,5 millioner kroner fra Trivselspuljen til initiativer og aktiviteter, så de skaber mest mulig trivsel for Rigshospitalets ansatte.*
- Vi er ved at lukke processen – i dag skal der handles og træffes valg og fravalg.
- Vi har arbejdet med udgangspunkt i Madonna- eller trivselskurven – med ambition om at vælge de indsatser og anbefalinger, som skubber os mod en ønsket fremtid med højere trivsel.
- Vi har kigget på hvad der er godt og hvad der halter ved trivsel og trivselsarbejde på Rigshospitalet i dag.
- Vi har talt om hvad, der kendetegner en fremtid med høj trivsel.
- I har valgt 4 indsatsområder
- Og brainstormet næsten 50 forskellige initiativer

08:55 - Et kig i arbejdet før sommer og den vejledende afstemning

Trivselspanelet har udvalgt fire indsatsområder og udviklet næsten 50 forskellige initiativer, til de fire indsatsområder. Der er gået lang tid siden sommer, så nu mulighed for at se, hvad det var I faktisk lavede før sommer.

1. Samarbejde
2. Sundhedsfremme
3. Sociale aktiviteter
4. Medindflydelse og medansvar

I par gennemgås listen over initiativer med resultater for den vejledende afstemning, med det formål både at orientere sig i listen af initiativer og undersøge – hvad har vi stadig brug for svar på fra eksperterne?

9:50 - QandA med ekspertrådgivere

Sofie Østergaard Jaspers fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø Mille Mortensen, Selvstændig ledelses- og organisationsudviklingskonsulent og tidligere forsker fra Københavns Universitet.

Klara: "Hvilke af de oplistede initiativer ser I som særligt virkningsfulde?"

- Inddragelse af medarbejdere – veldokumenteret at det øger medarbejdertilfredshed.

- Målrette TRIOgrupper. Sammenhæng med TRIO samarbejde medfører bedre langsigtet trivsel.
- Lokale indsatser kan tilpasses lokale forskelle. Tiltag tiltænkt den enkelte afdeling virker godt.
- Lokal kompetenceudvikling af nøglepersoner virker godt.

Klara: "Hvordan får vi kommunikeret indsatserne ud til medarbejderne?"

- Tilføje midler til kommunikation om trivselsinitiativerne.
- Info på FB, Intra (her ligger det hengemt)
- Ildsjæle virker! Uklart om kampagner virker – ikke vores ekspertise område.

Klara: "Hvis man skulle knytte et par ord til hvad der er særligt virksomt for det fysiske arbejdsmiljø, hvad er det så?"

- Tilret indsatsen til arbejdet/opgaven og ikke til den enkelte medarbejder.
- Mikropausur. Strukturer arbejdet så det i sig selv er sundhedsfremmende.

Klara: "Hvor skal detaljegraden ligge henne i initiativ-beskrivelse?"

- Vær tydelig omkring: Hvad skal være det bærende princip? Tydelig på intentionen (fx generel forebyggelse vs. specifik forebyggelse for fx specifik faggruppe).
- Efterlad et rum til at modellere initiativet så dem der skal udføre initiativet kan påvirke det.

Spørgsmål fra salen – Samarbejde og medinddragelse

- Grand rounds(eksperter) vs. Samarbejdsnetværk (lokal, erfaringsviden)?
 - o Svaret er – gør begge dele!
- Eksisterende netværk eller nye?
 - o Eksisterende netværk fungerer godt. Viden skal oversættes fra ide til handling og her kan nøglepersoner spille afgørende rolle.
- Hvor er det skoen trykker ift. Samarbejde?
 - o Hierarki trykker
 - o Ledelsesopgaver hos medarbejdere der "ikke" tydeligt er ledere
 - o Tempoet.
 - o Når leder og medarbejder er presset af at grundvilkår ikke kan ændres.
- Hvordan får vi lederne til at prioritere trivsel?
 - o Lederens trivsel er også medarbejderens trivsel.

Spørgsmål fra salen- sundhedsfremmende tiltag

- Har mikropausur er effekt?
 - o Ja! Sygefravær falder. Trivsel stiger. Både fysiske og mentale mikropausur. Tværfagligt er at ønske.
- Hvordan er den konkrete udførelse?
 - o Planlægning. Fleksibilitet. Emotionelle pauser. TRIO kan være understøttende.
- Paradigmeskifte!
 - o Vi skal adressere paradigmeskiftet og mikrojustere arbejdsgange.
- Tanker om hvordan initiativer målrettes dem der har størst behov.
 - o Godt-samarbejde-paradokset – dem der har et godt samarbejde, er også dem som får størst udbytte af nye indsatser og ny viden/kompetencer.

Spørgsmål fra salen - Sociale aktiviteter

- Virker fest eller fredagsbar
 - o Ingen evidens. Men det er afgørende for trivsel at have det godt sammen og kende hinanden godt særligt i relation til arbejde med stort emotionelt pres.
- Giver det mening at lave lokal-puljer? Lokale trivselspaneler
 - o Hvis afdelinger med dårlig trivsel prioriteres, skal der følge hjælp med til at bruge de penge bedst.

Spørgsmål fra salen – medinddragelse/flydelse

- Medarbejderinddragelse/flydelse er svært at facilitere.
Meget vigtigt at det er tydeligt – indflydelse på hvad/hvem/hvor? Klare rammer/mandater for medindflydelse afgørende.
- Husk – trivsel er noget vi skaber sammen vi får det ikke forærende!

10:50 Fordel midler på de fire indsatsområder

Trivselspanelet deltes i grupper af tre personer, som tilsammen har til opgave at fordele de 3,5 mio. kr. på de fire indsatsområder. Gennemsnittet af hvordan pengene bliver fordelt bruges som første udkast til budget-andelen for hvert indsatsområde.

1. Samarbejde: 475.000 kr
2. Sundhedsfremme: 1.246.500 kr
3. Sociale aktiviteter: 800.000 kr
4. Medindflydelse og medansvar: 978.500 kr

11:45 Frokost

12:15 Arbejde i grupper om hvert indsatsområde

Opgave 1: At vælge hvilke initiativer skal finansieres og med hvor stort et beløb.

Opgave 2: At udfolde initiativer med begrundelse og vejledning til realisering.

Der arbejdes i blandede grupper, hvor to deltagere arbejdede med samme område inden sommer.

Næste gang vil grupperne blive blandet igen.

14:15 Galleri og Smileyfeedback:

Alle temagrupper præsenterer i første omgang hvad de har prioriteret og kort fortalt, hvilke samtaler, de har haft om bordet. Herefter gives feedback i makkerpar samt der gives en stemme efter smileysystemet. Feedback og afstemning gives både på hvert enkelt initiativ og på fordelingen af midler over initiativer indenfor indsatsområdet.

Tiltag efter indsatsområde og første udkast til finansiering til hvert initiativ:

1. Samarbejde. 800.000 kr.
 - a. Temaeftermiddage om trivsel. 4 gange årligt
 - b. Udvikle et koncept for teambuilding
 - c. Understøtte TRIO samarbejde (både medarbejder og leder-siden)
 - d. Kursus/sparring om samarbejde
2. Sundhedsfremme. 1.246.500 kr.
 - a. Øget mulighed for sund mad i alle vagttag på hele matriklen
 - b. Kursus i forebyggelse + håndtering af stress.
 - c. Gå hold (4 hold)
 - d. PR-indsats med udbredelse af sundhedsfremmende tiltag
 - e. Rabat på massage ordning
 - f. Mikropausur (testordning)
 - g. Fysioterapi i fitnesscenteret

3. Sociale aktiviteter. 475.000 kr.
 - a. Rabatordning på kulturtilbud
 - b. Sundhedsfaglige foredrag
 - c. Indkøb af spil (Bordfodbold, bordtennis, brætspil. Opstilles i kantinen)
 - d. Trivselsdag på RH
4. Medindflydelse og medansvar. 978.500 kr.
 - a. Styrkelse af LMU fokus på trivsel (Uddannelse af medarbejder/leder mhp deltagelse i LMU/CMU)
 - b. Udvikling af trivsels app (fysisk og psykisk)

15:15 Afrunding og næste gang

Næste gang skal feedback fra smileyafstemning bruges til at udvikle et nyt bud på initiativer og fordeling af budget.

Herefter kommer vi til at nedsætte en taskforce, som skal forsøge at forhandle budgettet på plads.

I skal færdiggøre tekst på initiativer og anbefalinger.

I skal stemme om og forhåbentlig vedtage et endeligt budget.