

Velkommen



Rigshospitalets trivselspanel

Tredje samling 9. juni 2026

Formål

- ✓ Udfolde og konkretisere temaer
- ✓ Udvælge de vigtigste temaer at prioritere med trivselsmidlerne
- ✓ Få ideer til konkrete initiativer for trivselsmidlerne sammen med gæster
- ✓ Blive klogere på vores hidtidige arbejde ved at få andre medarbejderes blik ved den åbne samling
- ✓ Sætte punktum på denne side af sommeren

Program

Del 1

- 12:00 Velkomst og tilbagekig
- 12:30 Galleri: Feedback og vurdering af temaer
- 13:30 Prioritering af temaer
- 13:45 Pause
- 14:00 Plenum resultat og fravalg
- 14:10 Arbejde med initiativer (X) indenfor temaer
- 15:00 Kort pause
- 15:10 Gøre os klar til åben samling

Del 2

- 15:30 Over til fyraftensmøde
- 16:00 Velkommen til gæster
- 16.35 Arbejde med temaer og initiativer med gæsterne
- 17.40 Afrunding og farvel til vores gæster

Del 3

- 18.00 Pause
- 18.10 Opsamling i grupper
- 19.00 Tak for i dag!

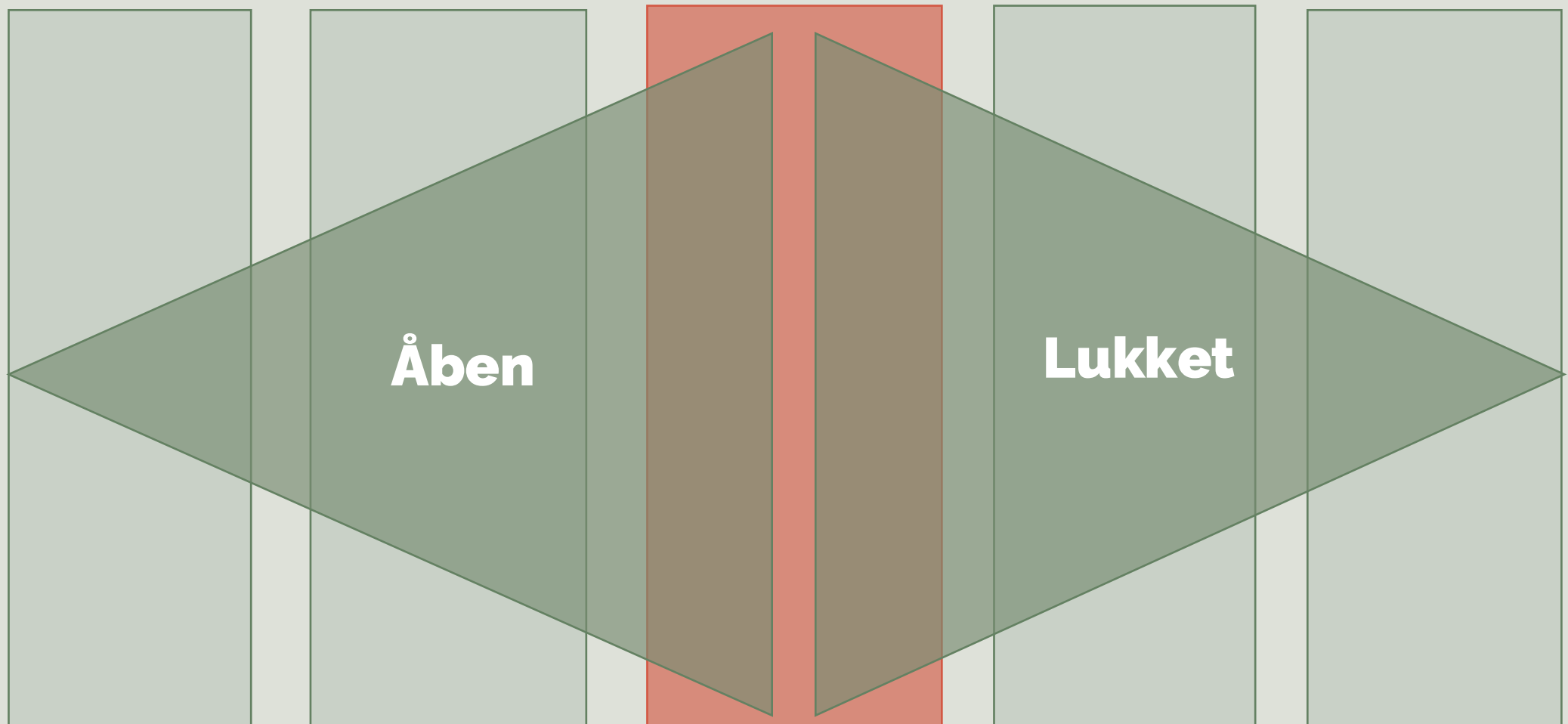
Kerneopgave

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



Spilleregler for Trivselspanelet



Spilleregler for det gode samarbejde:

1. Lyt med samme respekt, som du selv ønsker at blive lyttet til.
2. Respekter hinanden. Husk, at vi alle er forskellige og arbejder på forskellige måder
3. Del taletiden, så alle får mulighed for at komme til orde. Respekter den fælles tid.
4. Lad tvivlen komme andre til gode og antag det bedste om andres intentioner.
5. Husk, at alle medlemmer er vigtige for panelet og, at alle har vigtige indsigter, oplevelser og perspektiver at bidrage med
6. Vær respektfuld og ærlig – så får vi mest ud af vores samtaler
7. Husk, at du også skal vægte på vegne af mange andre mennesker

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**



Tjek ind med din nabo

Introducer dig selv og fortæl om noget som har fyldt siden sidste samling i Trivselspanelet



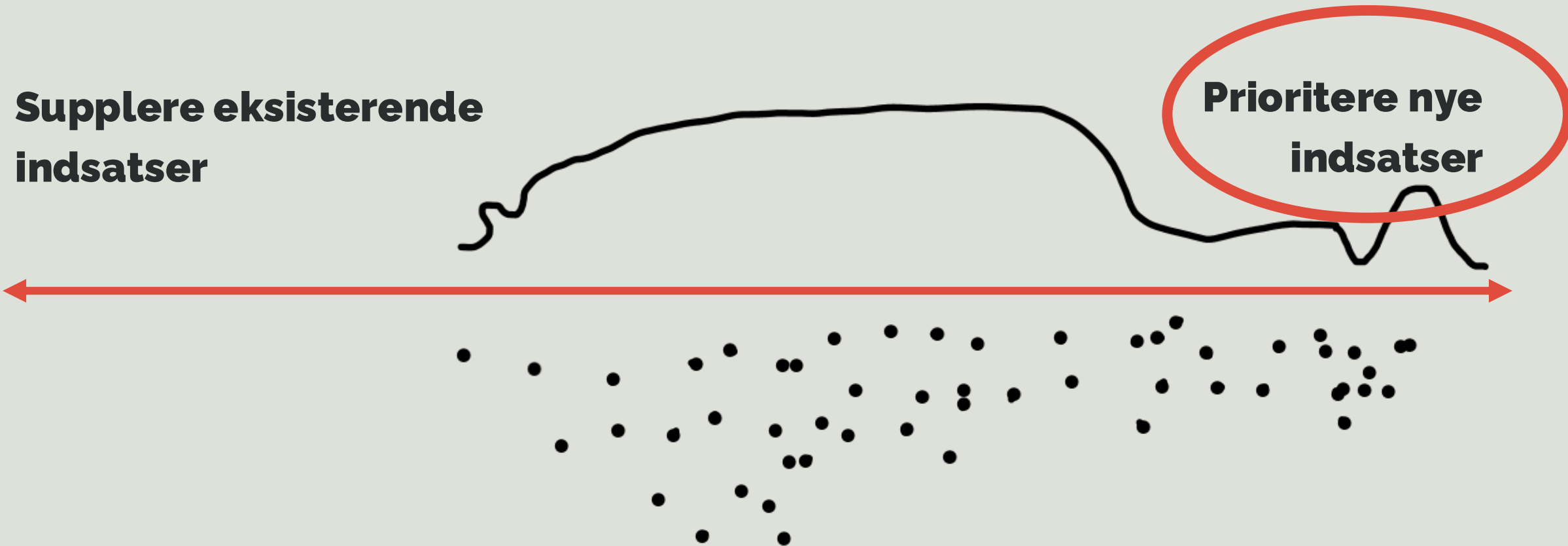
5 minutter



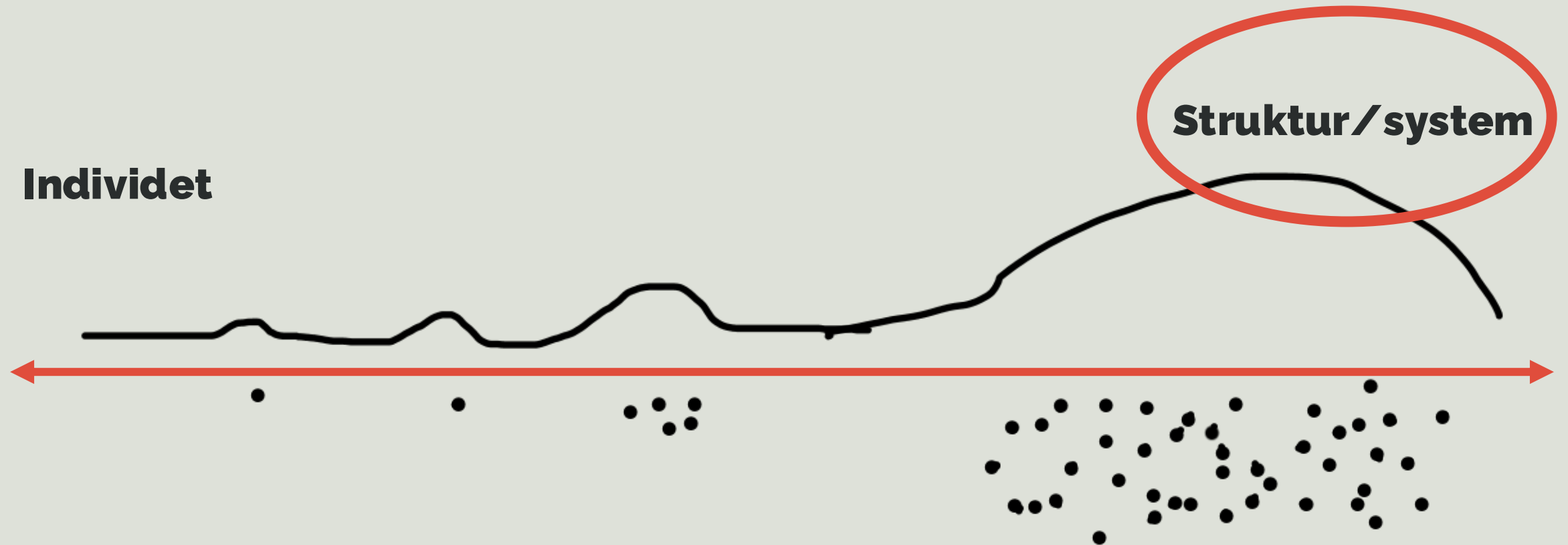
Sidste gang



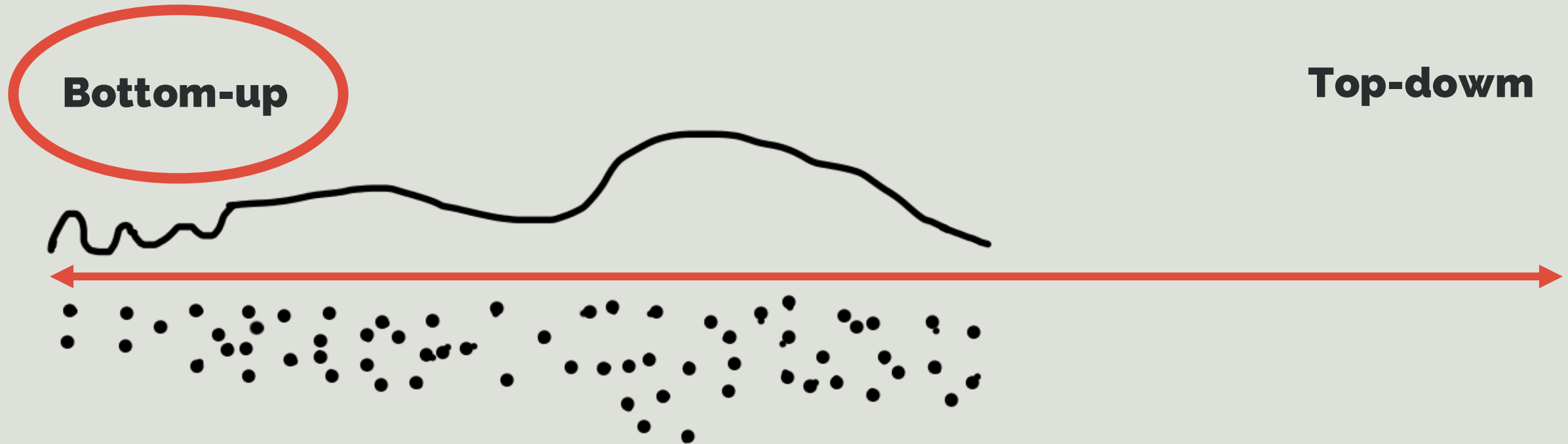
Supplere eksisterende indsatser eller gøre noget nyt?



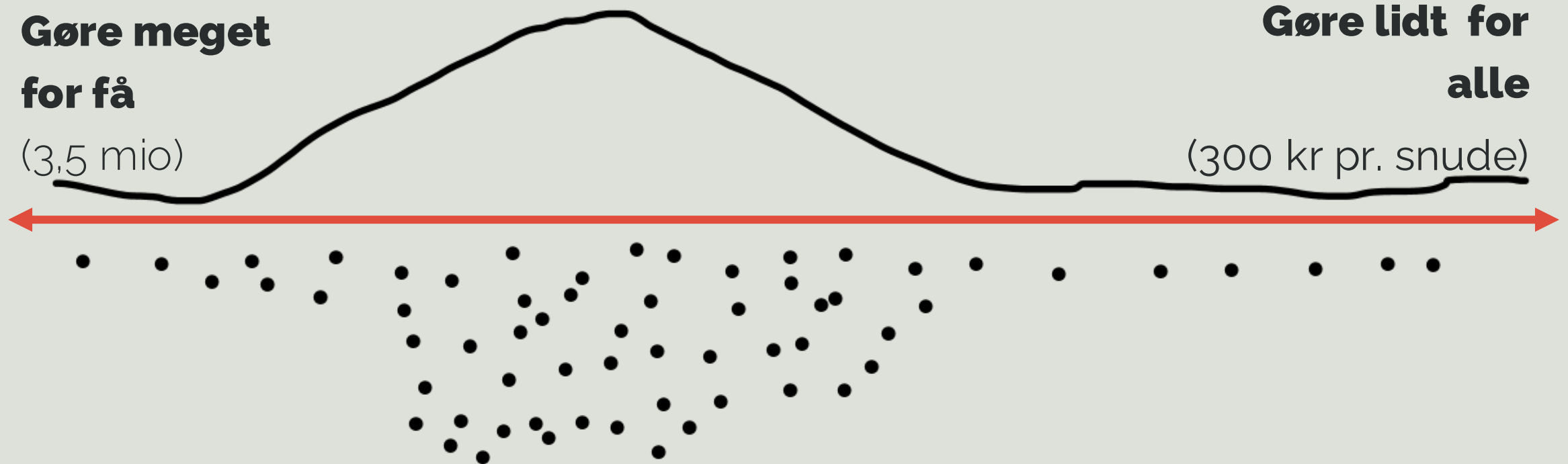
Vil I fokusere på individet eller systematisk/strukturel indsats



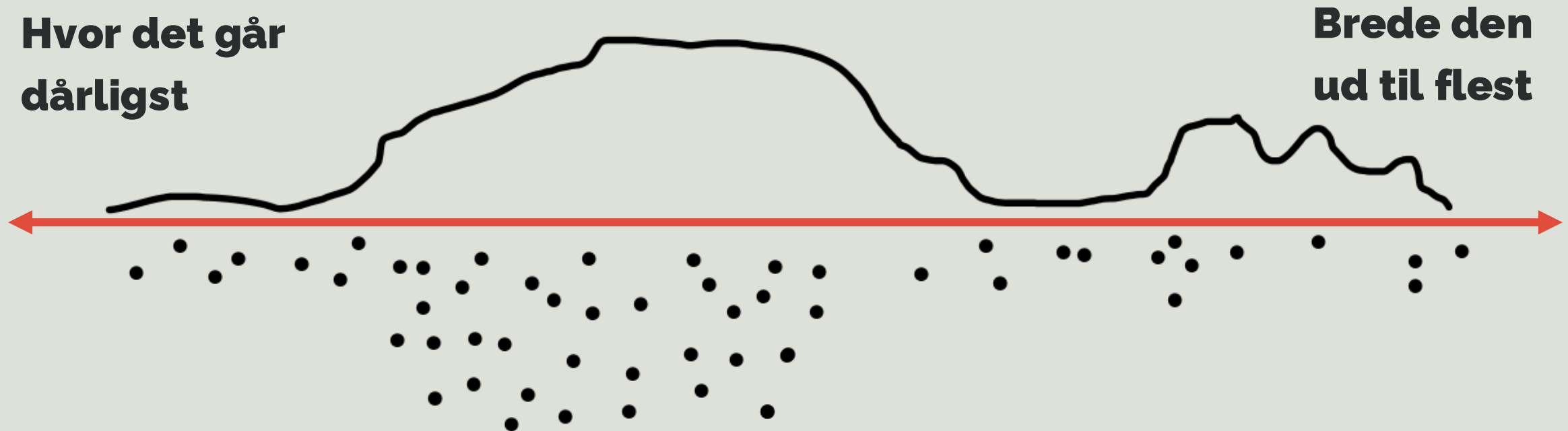
Vil I prioritere bottom-up eller top-down initiativer



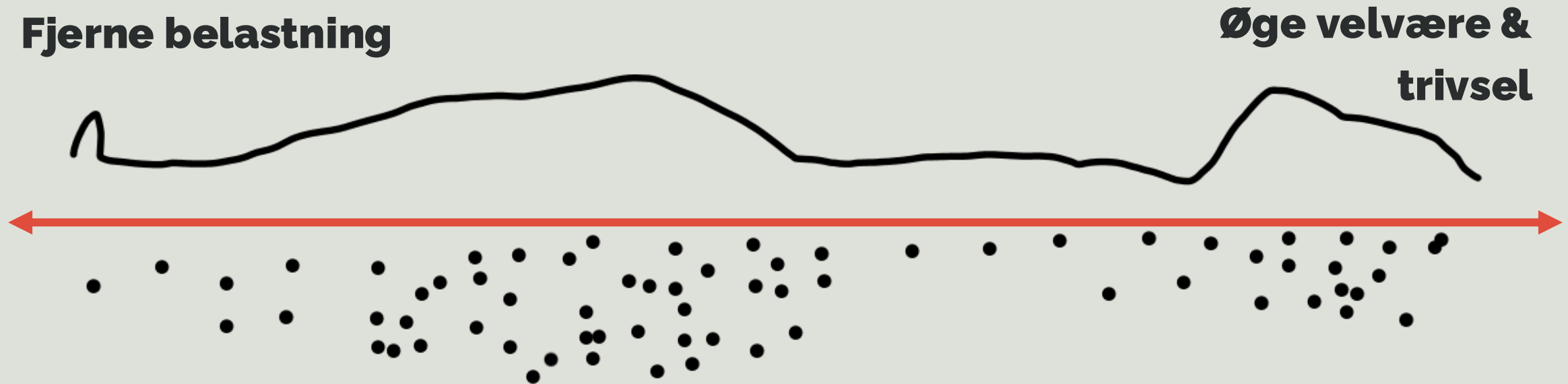
Gøre meget for færre personer eller lidt for alle



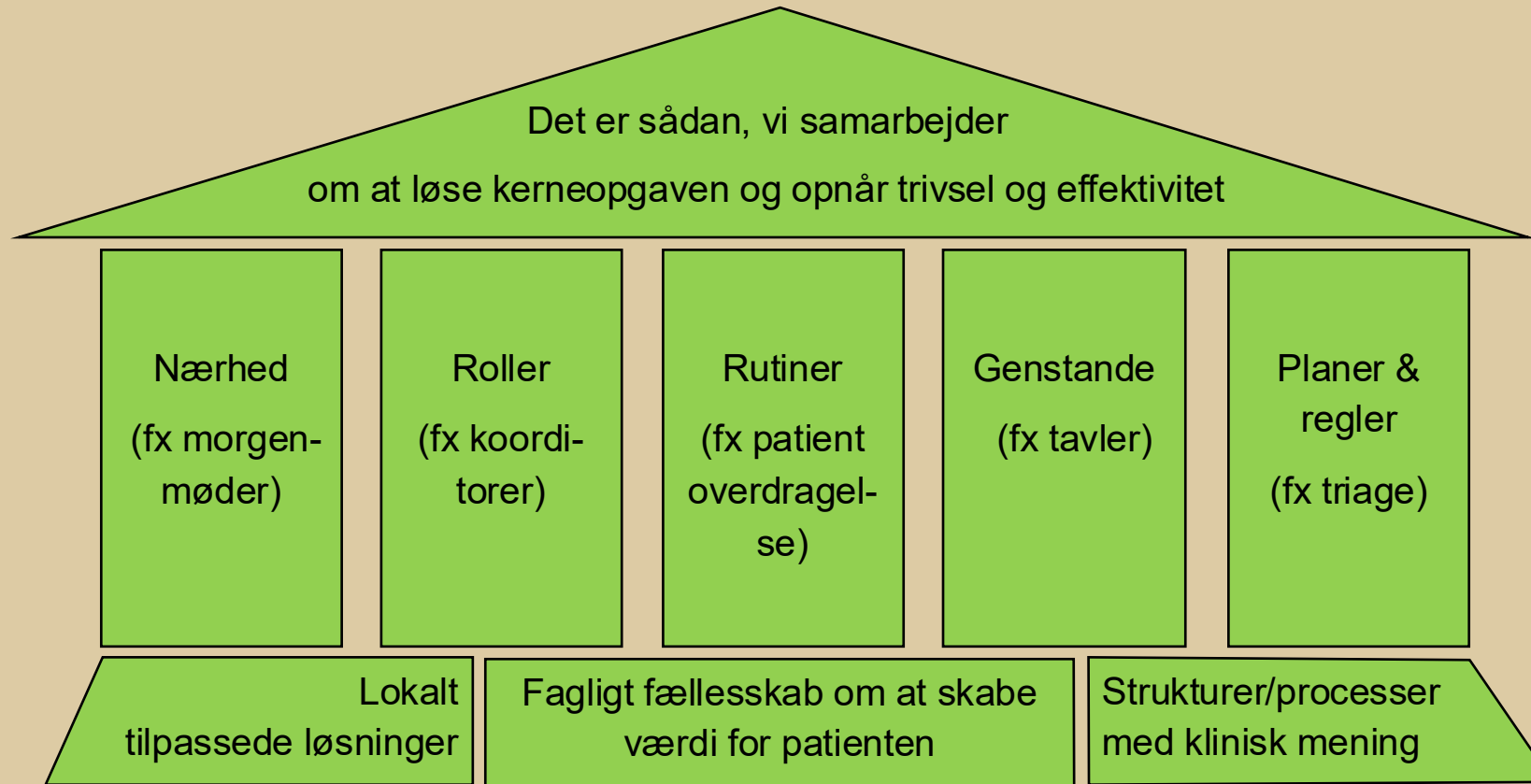
Fokusere indsatsen der, hvor det går dårligst eller brede den ud?



Fjerne det som gør kollegaer syge eller øge det, som skaber trivsel?



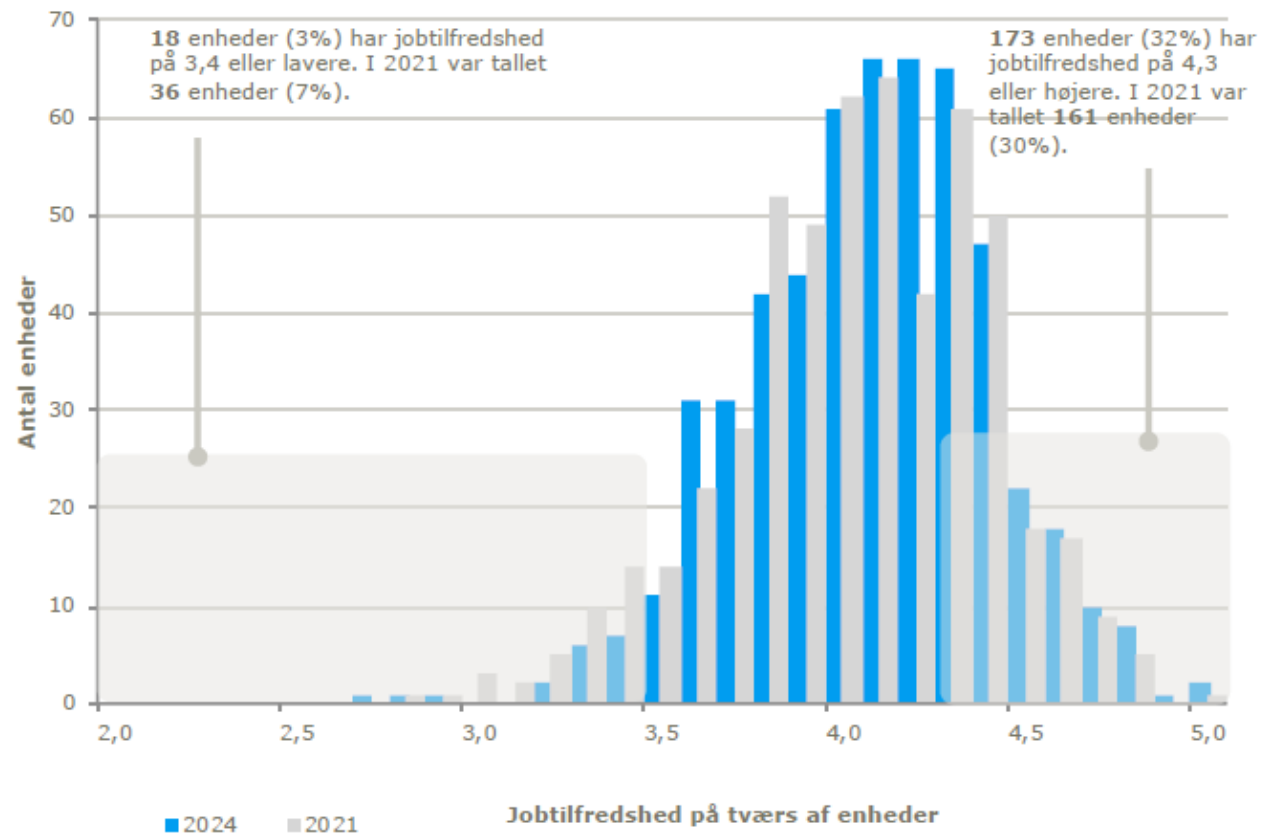
Design af samarbejde på hospitaler



Hvad sker der med AI?

Jobtilfredshed

IFT. 2021 SES FÆRRE ENHEDER MED KRITISK LAV JOBTILFREDSHED (<3,5)



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

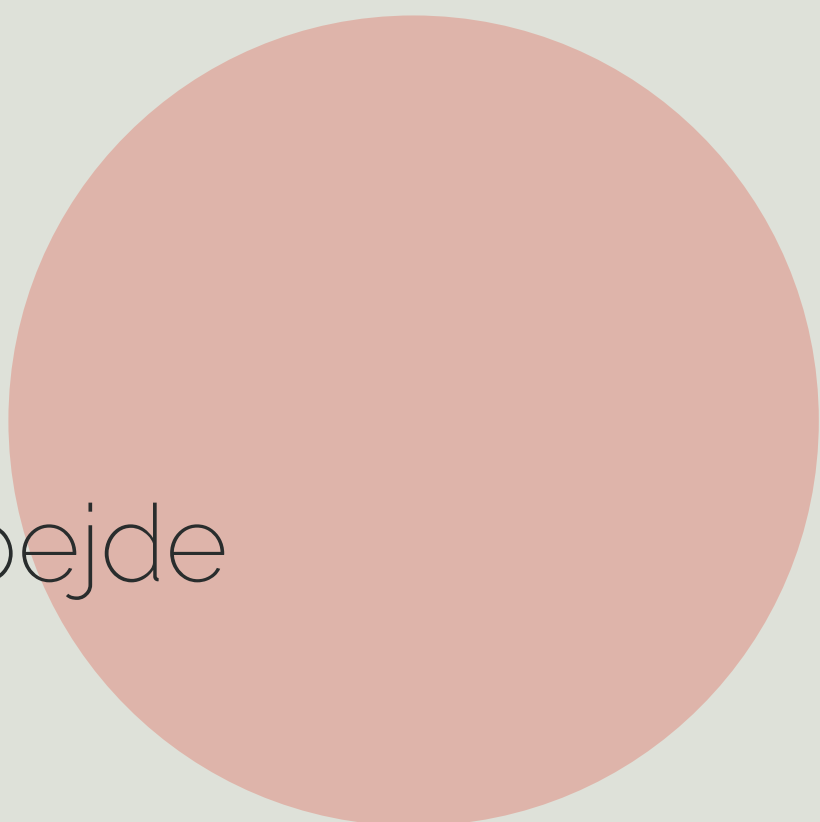
En arbejdsplads i evig bevægelse



Tilbageblik: Hvilke overordnede temaer fandt I sidst?

1. Ledelsesansvar
2. Medindflydelse
3. Sociale Aktiviteter
4. Viden om trivselsmidler
5. Psykologisk tryghed
6. Medansvar i forandring
7. Sundhedsfremmende tiltag
8. Plads til det hele menneske
9. Samarbejde
10. Det gode arbejdsmiljø

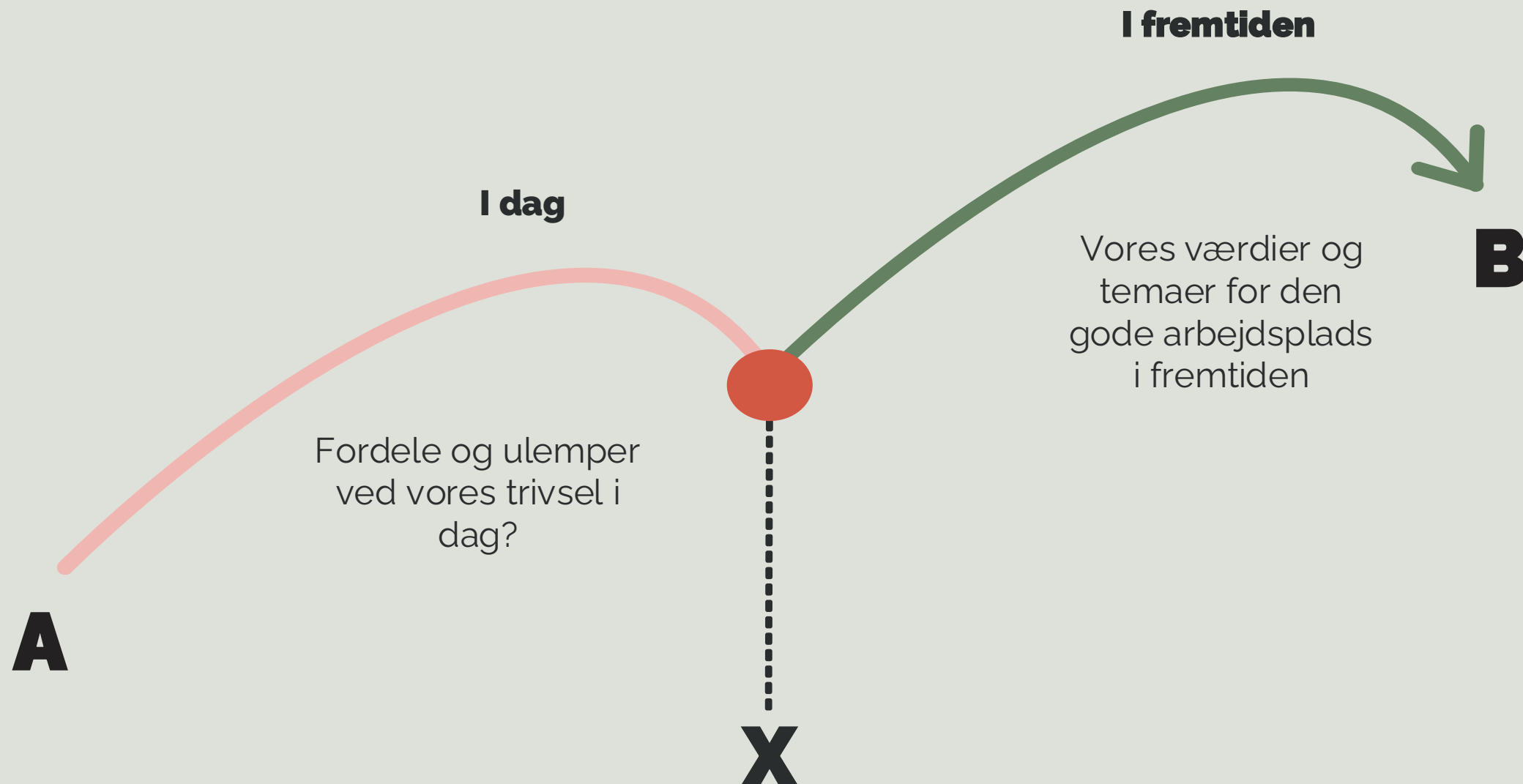




Galleri

På besøg i de andres arbejde

Nutiden



Initiativer og prioriteringer af midler for bedre trivsel

3 opgaver i galleriet – til makkerpar

1. Læse og forholde sig til arbejdet fra en anden gruppe
2. Eventuelt give input – forbedringer
 - > Kan man stramme tema op?
 - > Er der noget som mangler?
 - > Nogle som skal fjernes
 - > Ordlyd
 - > Konkret initiativ?
3. Markere jeres vurdering af: Er det her tema vigtigt at arbejde med for at sikre trivsel på Rigshospitalet?"



Gåtur i galleriet 2-2

Instruks

1) Find sammen 2 og 2

Find en makker fra dit bord, som du måske en du ikke har arbejdet sammen med endnu

2) Gå rundt i lokalet og læs hvert tema

3) Giv input på gul og orange post-its

- 1) Kan man stramme tema op?
- 2) Er der noget som mangler?
- 3) Nogle som skal fjernes
- 4) Ordlyd
- 5) Konkret initiativ?

4) Sæt en smiley: "Er det her tema vigtigt at arbejde med for at sikre trivsel på Rigshospitalet?"

*I skal ikke give input til alle temaer
I skal sætte en streg ved hvert tema*



40 minutter

Tema: Ledelsesansvar

1 I en fremtid med høj trivsel er der:

Ledelsesansvar har mange facetter men handler blandt andet om at få alle medarbejdernes potentialer i spil - både den enkelte og hele kollegafællesskabet. At man sammen med medarbejderne, organiserer roller og ansvar i trivselsprojekter og/eller i arbejdsmiljø. Lederen skal facilitere eller hjælpe med at facilitere, så man kan lykkes i de roller. Det handler om at fællesskabet har en fælles forståelse for både lederens og medarbejdernes roller.
Ansvar for at lede er både medarbejderens og lederens.

2 Ledelsesansvar ses ved at:

- Roller er tydeligt definerede og man har i fællesskab forståelse for roller blandt medarbejdere og ledere.
- Der er tid til at arbejde m. trivsel (AMIR, TR, on-going trivselsprojekter)
- Der er samtalerum som giver medarbejderen mulighed for at tilføje med-ansvar, dialoger om med-ansvar ml. leder og kollegaer.
- Der er et fast punkt på personalemøder om trivsel.
- Lederen er nysgerrig på, hvad trivsel er lokalt - ikke kun trivselsmølinger
- Lederen deler ansvar med andre ledere og har sparring der.
- Der er godt kollegaskab mellem ledere som sikrer trivsel blandt ledere.
- Lederen bakker op om projekter med tid, rammer og ressourcer.
- Der er transparent og årlig kommunikation.

3 Initiativer som understøtter, at vi kommer derhen:

Noter fra åben samling

Noter til anbefalinger for temaet:

😊	😊	😐	😞	😞

Post-it med input

Refleksion

På besøg i de andres arbejde

Dot-afstemning



Formål:

Hvilke temaer er vigtigst **at prioritere med trivselsmidlerne?**

Opgave – fordel 3 dots *på det eller de temaer som bringer os i mål med kerneopgaven – at fordele midler så de skaber mest mulig trivsel.*

I samme makkerpar som før



10 minutter

WE DO
DEMOCRACY

Tema: **Ledelsesansvar** ● ● ●

1 I en fremtid med høj trivsel er der:

Ledelsesansvar har mange facetter men handler blandt andet om at få alle medarbejdernes potentialer i spil – både den enkelte og hele kollegafællesskabet. At man sammen med medarbejdernes, organiserer roller og ansvar i trivselsprojekter og/eller i arbejdsmiljø. Lederen skal facilitere eller hjælpe med at facilitere, så man kan lykkes i de roller. Det handler om at fællesskabet har en fælles forståelse for både lederen og medarbejdernes roller.

Ansvar for at lede er både medarbejderens og lederens.

3 Initiativer som understøtter, at vi kommer derhen:

2 Ledelsesansvar ses ved at:

- Roller er tydeligt definerede og man har i fællesskab forståelse for roller blandt medarbejdere og ledere.
- Der er tid til at arbejde m. trivsel (AMIR, TR, on-going trivselsprojekter).
- Der er samtalerum som giver medarbejderen mulighed for at italesætte med-ansvar. (dialoger om med-ansvar m. leder og kollegaer).
- Der er et fast punkt på personalemøder om trivsel.
- Lederen er nysgerrig på, hvad trivsel er lokalt – ikke kun trivselsmålinger
- Lederen deler ansvar med andre ledere og har sparring der.
- Der er godt kollegaskab mellem ledere som sikrer trivsel blandt ledere.
- Lederen bakker op om projekter med tid, rammer og ressourcer.
- Der er transparent og ærlig kommunikation.

Noter fra åben samling

Noter til anbefalinger for temaet:



PAUSE

Vi mødes om 15 min

Hvilke konkrete initiativer og aktiviteter?

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

Men hvilke?

Brainstorm selv på papkort og bruge evt. input fra andre medarbejdere

Formål At identificere initiativer vi kan præsentere for andre medarbejdere + kan være udgangspunkt for vores arbejde efter sommer

Undgå "ønskeskyen"

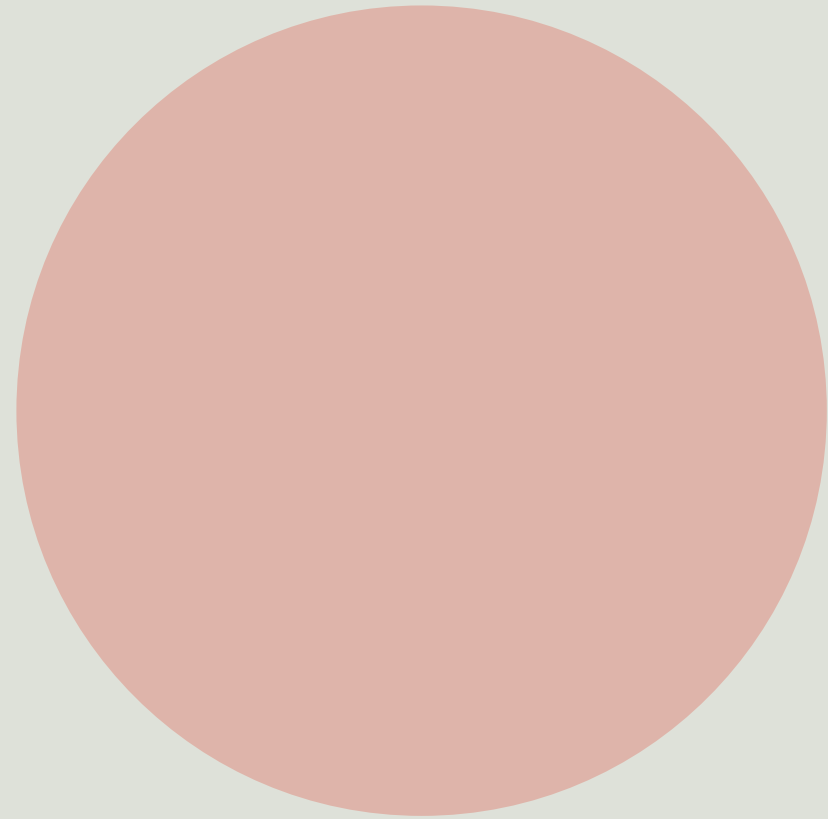
Juni 2026 – We Do Democracy

Initiativer nævnt i indsamling af input til Trivselspanelet

Initiativer	Antal gange nævnt i input til trivselspanelet
Aktiv arbejdsplads medlemsskab eller kollegamotion ved Dansk Firmaidræt	2
Aktive arbejdsstationer med cykle/løbe/gåbånd	3
Årligt sundhedstjek	1
Automat i nordfløjen hvor man kan købe snacks, kaffe, sodvand mm i døgnets ydertimer	1
Bedre onboarding	1
Bedre system til frasortering af uniformer som er i stykker	1
Bedre træningsfaciliteter i træningscenteret	1
Betaling i kantine med personale id-kort (findes på Gentofte sygehus)	1
Billigere arbejdssko	1
Billigere fitnessaftaler eller gratis adgang til fysisk træning	1
Budget til sociale arrangeemnter	2
erhvervspsykologer med formål om at reducere stress	2
Forbedring af arbejdsvilkår	1
Foredrag på Rishospitalet	1
Frokostordning (eller bare bedre og billigere kantine)	4
Frugtordning / snackordning	5
fys/ergo team der besøger forskellige afdelinger for at hjælpe afdelinger med at forebygge skader i bevægeapparatet gennem indretning, arbejdsprocesser m.m. (Findes noget lignende på Bispebjerg)	2
Hyggeligere i Nordfløjens forhal	1
Indretning af omklædningsrum tæt på træningscenteret	1
Initiativer for ældre kollegaer	2
Jordemoder tilknyttet arbejdspladsen for at sænke sygefravær som skyldes graviditet	2

	2
advidede åbningstider for morgen og	1
ersitetet	4
gter	1
sonale	1
	2
mer rundt på afdelinger	1
etale for kurser for at forbedre	1
	1
bejdstøj herunder genindførsel af	2
gene	2
ndere udvalg af mad	1
æning for stillesiddende personale	3
rapi, massageordning og/eller udsbaseret	6
stativer evt. med lås	1
agelig siddestilling og yogamåtter	1
	1
ejdergrupper har et spiserum	2
n til patienter.	2
og uddannelse af ledelse	2
ejde	1
en	2
Tætning af vinduer hvor det trækker	2
Træning i arbejdstiden såsom yoga	3

Fælles prioritering



Initiativer indenfor jeres tema

Instruks::

- 1) **Læs temaet** ved bordet
- 2) **Brainstorm** individuelt 4 min – hvilke initiativer og aktiviteter kunne vi finansiere herunder? (skriv på papkort)
- 3) Tag en runde og tal om ved bordet – **hvilke initiativer synes vi skal løftes over på plakaten?**

Brug gerne input fra andre medarbejdere + jeres egne idéer



Indtil kl 15:00

Program og formål for fyraftensmødet

- ✓ Komme med input og viden til trivselspanel
- ✓ Blive klogere på trivselspanelet og medlemmernes foreløbige arbejde
- ✓ Arbejde sammen frem mod en fælles tilgang til fælles trivsel
- ✓ Ha' en god eftermiddag sammen!

- 16.00 Velkommen til trivselspanelet
- metoden og hvor vi er i processen
- 16.30 Sig hej ved bordene – præsenter tema
Medlemmer er værter for dialog
- 17.00 Giv input og dyk ned i jeres konkrete initiativer inden for temaer + fyld mere på
- 17.40 Afrunding og opsamling
- 18.00 Tak for nu

Jeres roller

Trivselspanel

- > I er værter for samtalen
- > Tage imod inputs, ikke vurdere dem endnu, takke
- > Sikre at alle kommer til orde bordet rundt

*Hvad er I nysgerrige på med de nye? Test jeres initiativer?
Bliv klogere på hvordan organisation vil modtage dem*

Jeres gæster

- > Nye deltagere i jeres gruppe, men ikke medlemmer
- > Vi arbejder videre sammen

Demokrativærter

- > Tager et skridt tilbage og sidder ikke med ved bordet
- > Men er klar til at springe ind og hjælpe



Praktisk

- > Hvert tema deles i to grupper (A+B)
 - > beslut hvordan vil I splitte jer i to grupper?
- > Fordel opgaverne imellem jer:
 - > Hvem præsenterer, hvad I har lavet?
 - > Hvem skriver på planche og initiative-ark?
- > Gæster vælger selv hvilket team de sidder ved
- > Demokrati Ambassadører **duplikerer jeres arbejde** så I har det samme i begge grupper. (behøver ikke at være det same I slutter med)
- > Fællesspisning når gæsterne er gået kl 18.00





PAUSE

**Vi ses i kantinen til det
åbne møde kl. 15.45**

Vi starter kl. 16.00

Bordplan til fyraftensmøde

Bord 1A

**Medindflydelse
og medansvar**

Bord 2A

**Sundheds-
fremmende tiltag**

Bord 3A

Samarbejde

Bord 4A

**Sociale
aktiviteter**

Bord 1B

**Medindflydelse
og medansvar**

Bord2B

**Sundheds-
fremmende tiltag**

Bord 3B

Samarbejde

Bord 4B

**Sociale
aktiviteter**

Velkommen



Rigshospitalets trivselspanel

Åbent møde 9. juni 2026

Formål

- ✓ Komme med input og viden til trivselspanel
- ✓ Blive klogere på trivselspanelet og medlemmernes foreløbige arbejde
- ✓ Arbejde sammen frem mod en fælles tilgang til fælles trivsel
- ✓ Ha' en god eftermiddag sammen!

Program

- 16.00 Velkommen til trivselspanelet
- metoden og hvor vi er i processen
- 16.30 Sig hej ved bordene – blik på overordnede temaer / Medlemmer er værter for dialog
- 17.00 Giv input og dyk ned i konkrete initiativer
- 17.35 Afrunding og opsamling
- 18.00 Tak for nu

(medlemmer af trivselspanel fortsætter arbejdet...)

Hvem er i rummet?

- ✓ Medlemmer af Trivselspanelet
- ✓ Dagens inviterede gæster fra hele Rigshospitalet
- ✓ Demokrati Ambassadører
- ✓ Projektgruppe
- ✓ Observatører



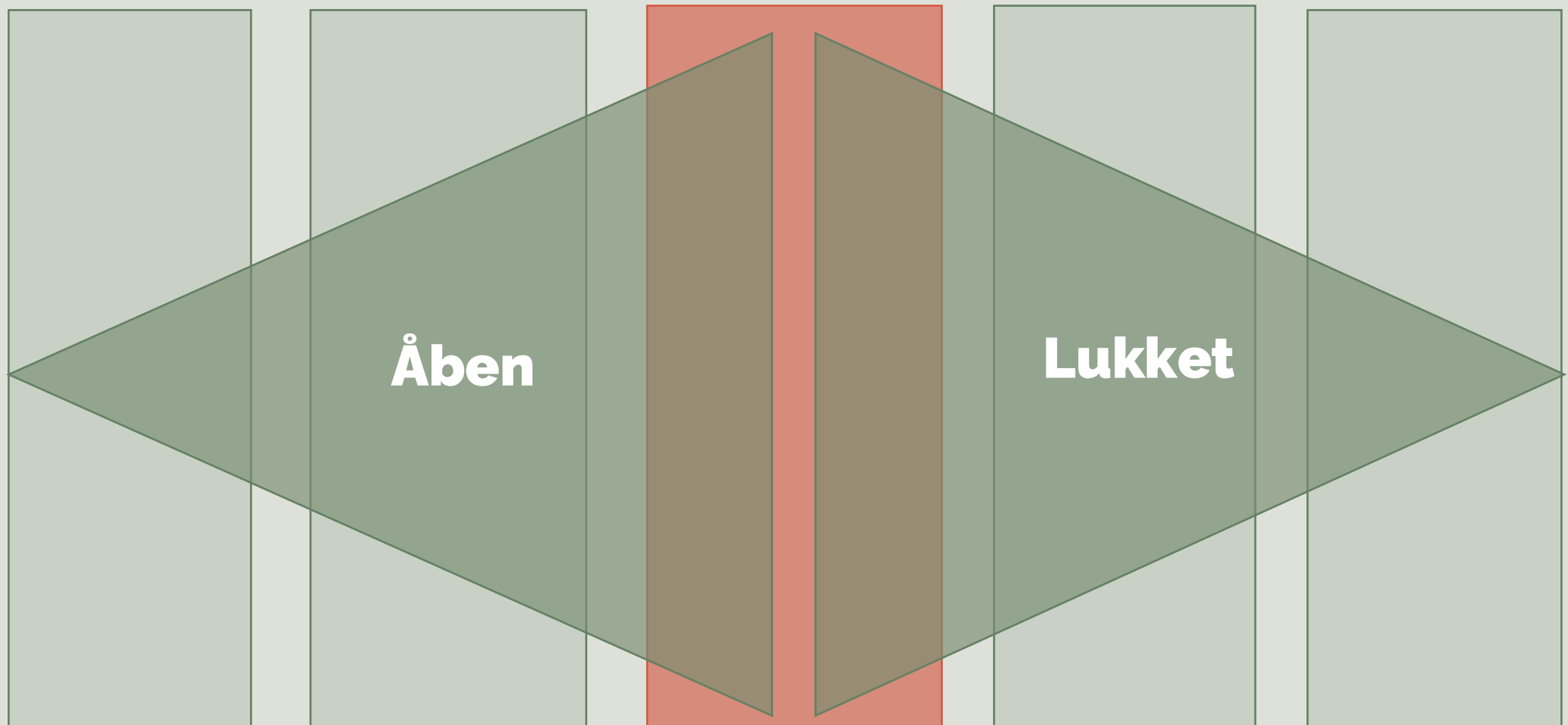
Kerneopgave

Trivselspanelet skal fordele 3,5 millioner kroner fra Trivselpuljen 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



Trivselspanelet består af tre centrale elementer

Mandat



Lodtrækning



**Læring
og rådslagning**



Mandat

Trivselspanelet er igangsat af VMU (virksomhedsmedudvalget) og mandatet beskriver løftet og forpligtelsen fra VMU til trivselspanelet

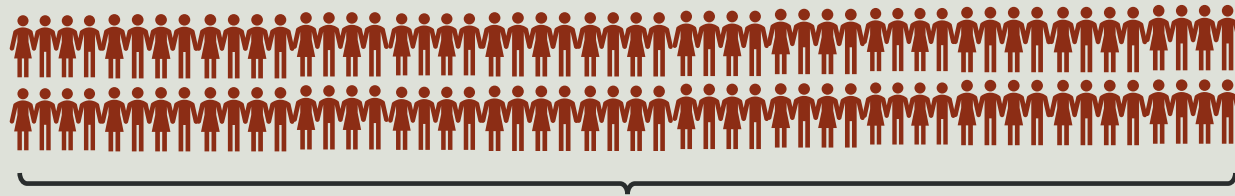
- Trivselspanelets opgave er at udarbejde et budget for **fordeling af trivselsmidlerne** (3.5 mio DKK)
- VMU giver trivselspanelet mandat til at udarbejde et uvildigt budget for fordeling af trivselsmidlerne.
- Trivselspanelet drives af et **tredjepartssekretariat** for at sikre legitimitet, transparens og armslængde.
- VMU forpligter sig på at **modtage og implementere budgettet** udarbejdet af trivselspanelet
- VMU forpligter sig på at holde mindst et **statusmøde med trivselspanelet 6 måneder** efter afslutning af trivselspanelet for at følge op på implementeringen af trivselspanelets budget.
- VMU forpligter sig på at **evaluere brugen af deliberative demokratisk inddragelsesmetoder**.

Lodtrækning

Lodtrækning

12.000

Medarbejdere inviteret (email, nyhedsbreve, intranet etc)



297

Tilmeldte sig lodtrækning
-og alle i organisationen kan samtidig give input til trivselspanelet



30

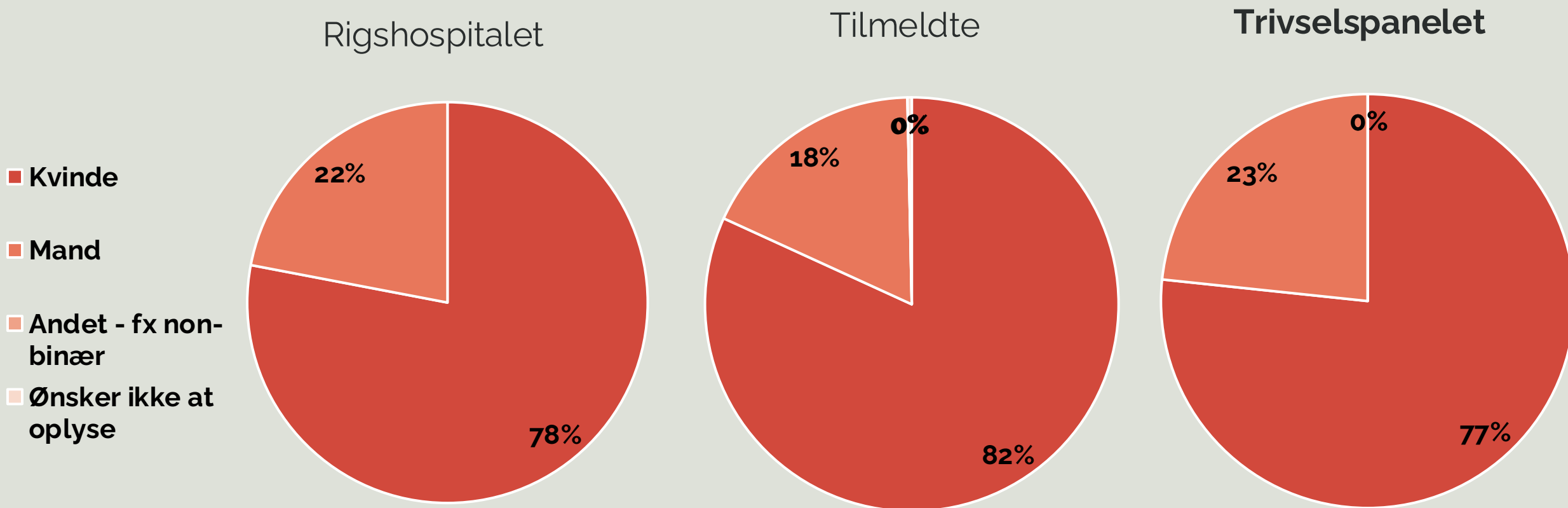
medlemmer lodtrækkes til *trivselspanelet*



Lodtrækningskriterier:
køn, alder, faggruppe,
arbejdsplads,
arbejdstidspunkt

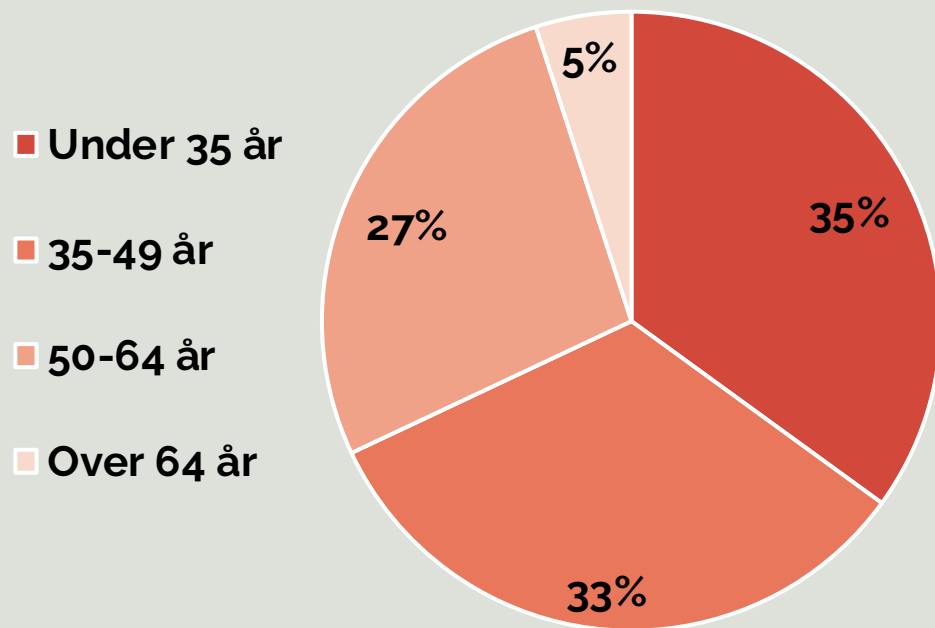


Lodtrækning – køn

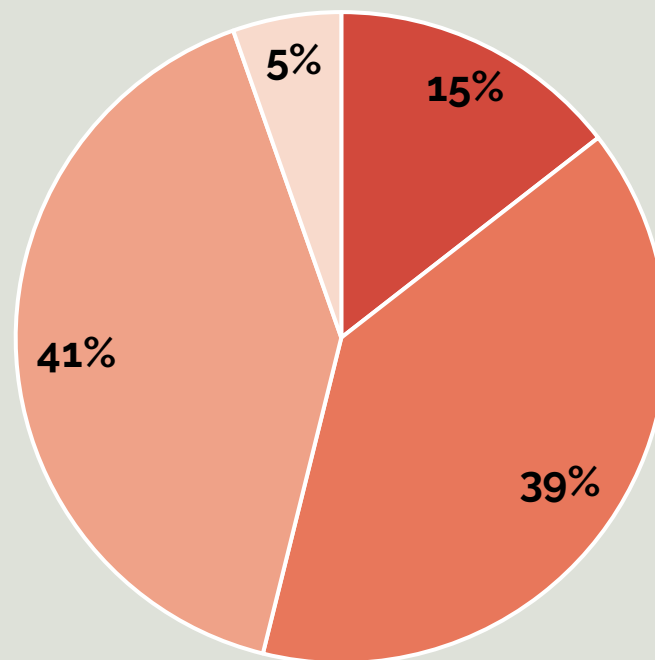


Lodtrækning – alder

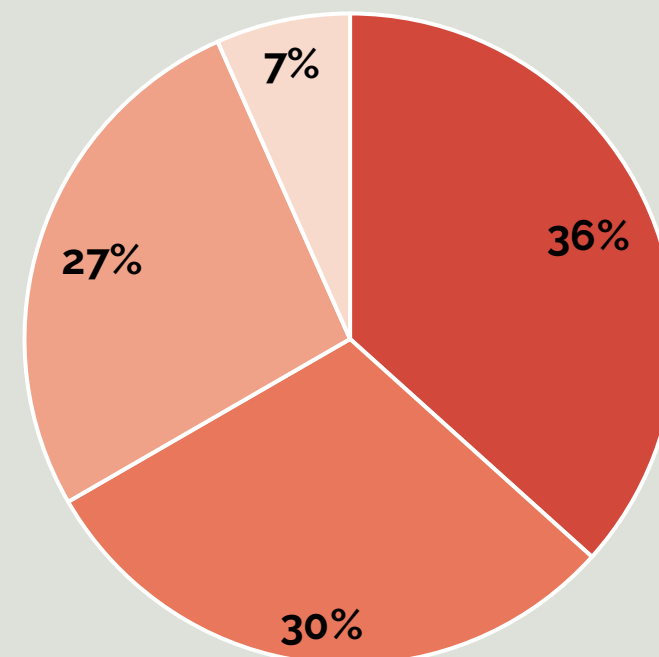
Rigshospitalet



Tilmeldte



Trivselspanelet



Lodtrækning faggruppe

■ Læger og tandlæger

■ Sygeplejerske

■ SOSU

■ Fysio- og
ergoterapeut

■ Jordmoder

■ Bioanalytiker

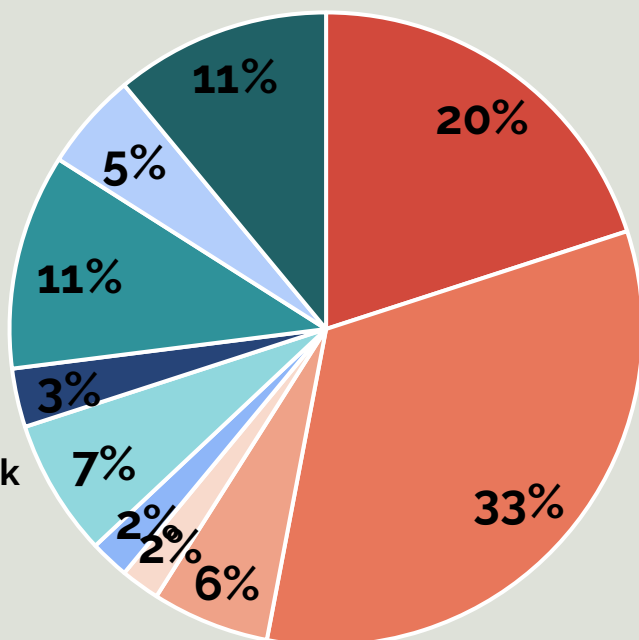
■ Portører og teknisk
personale

■ Administrativt
personale

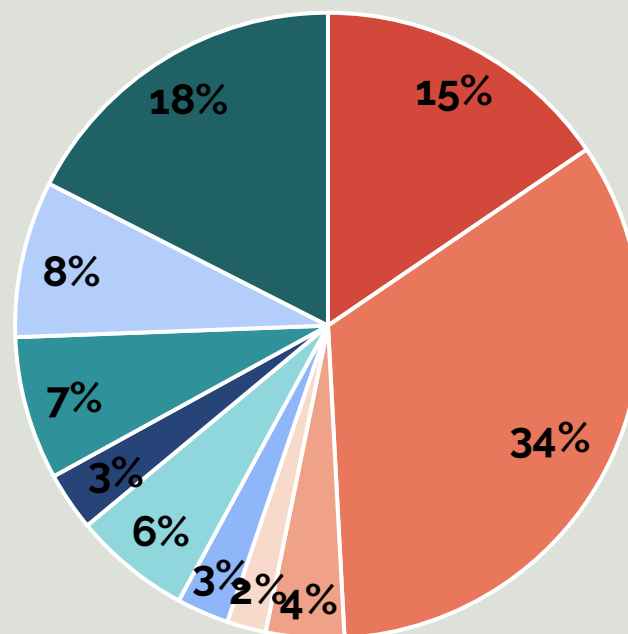
■ Rengøringspersonale
og Køkkenpersonale

■ Øvrigt

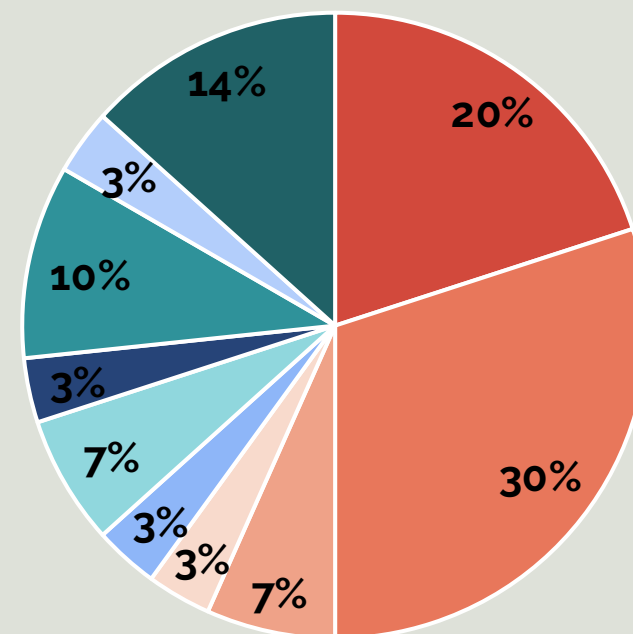
Rigshospitalet



Tilmeldte

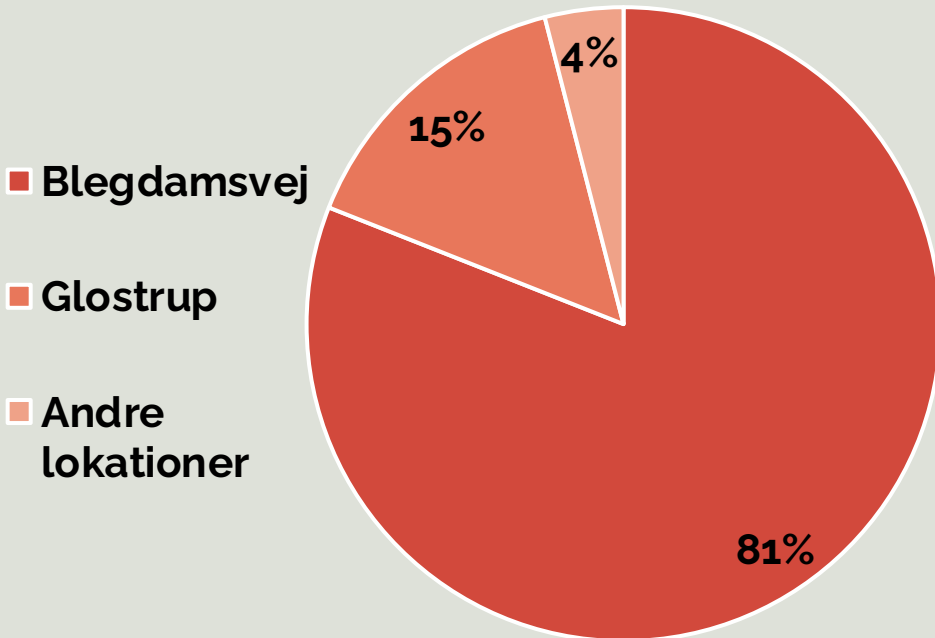


Trivselspanelet

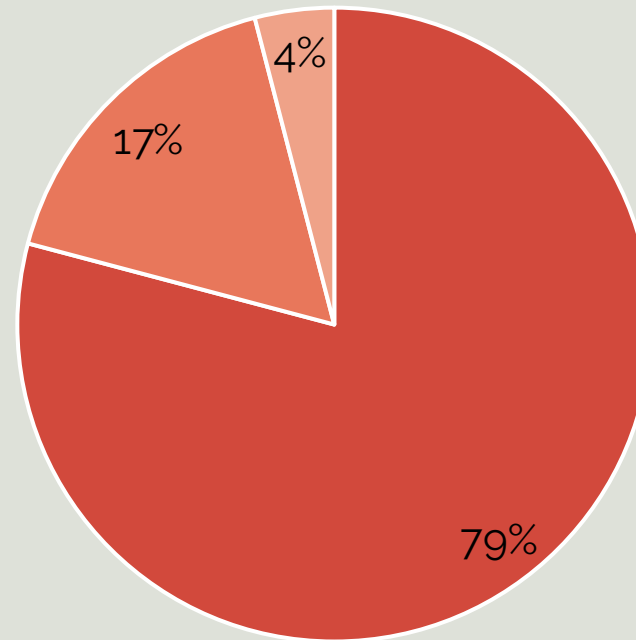


Lodtrækning - arbejdsplads

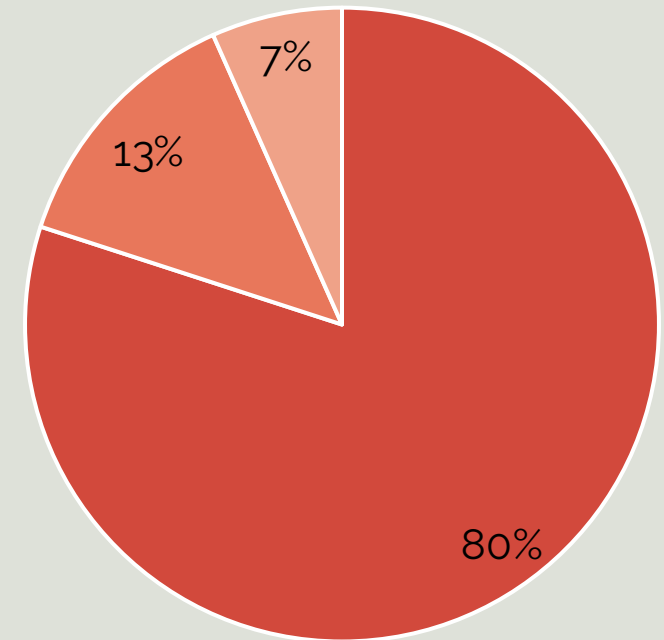
Rigshospitalet



Tilmeldte

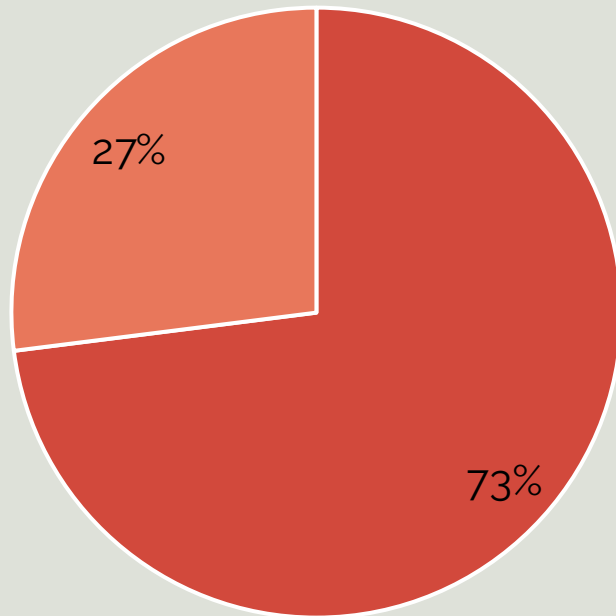


Trivselspanelet



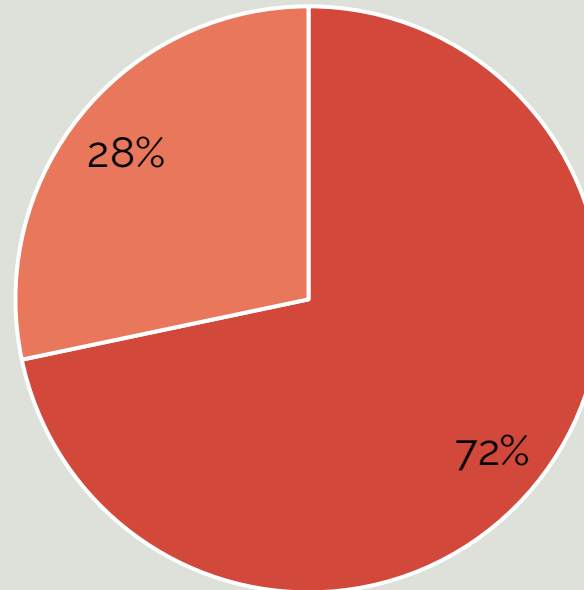
Lotrækning - arbejdstidspunkter

Rigshospitalet

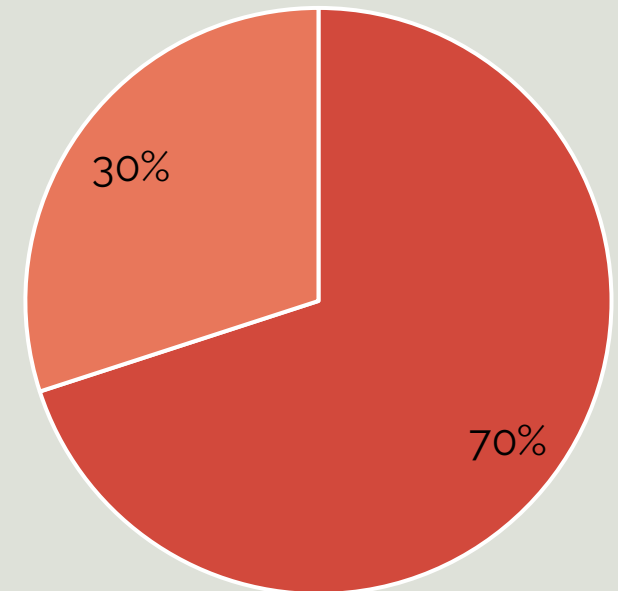


■ dagstimer
■ skiftende arbejdstider

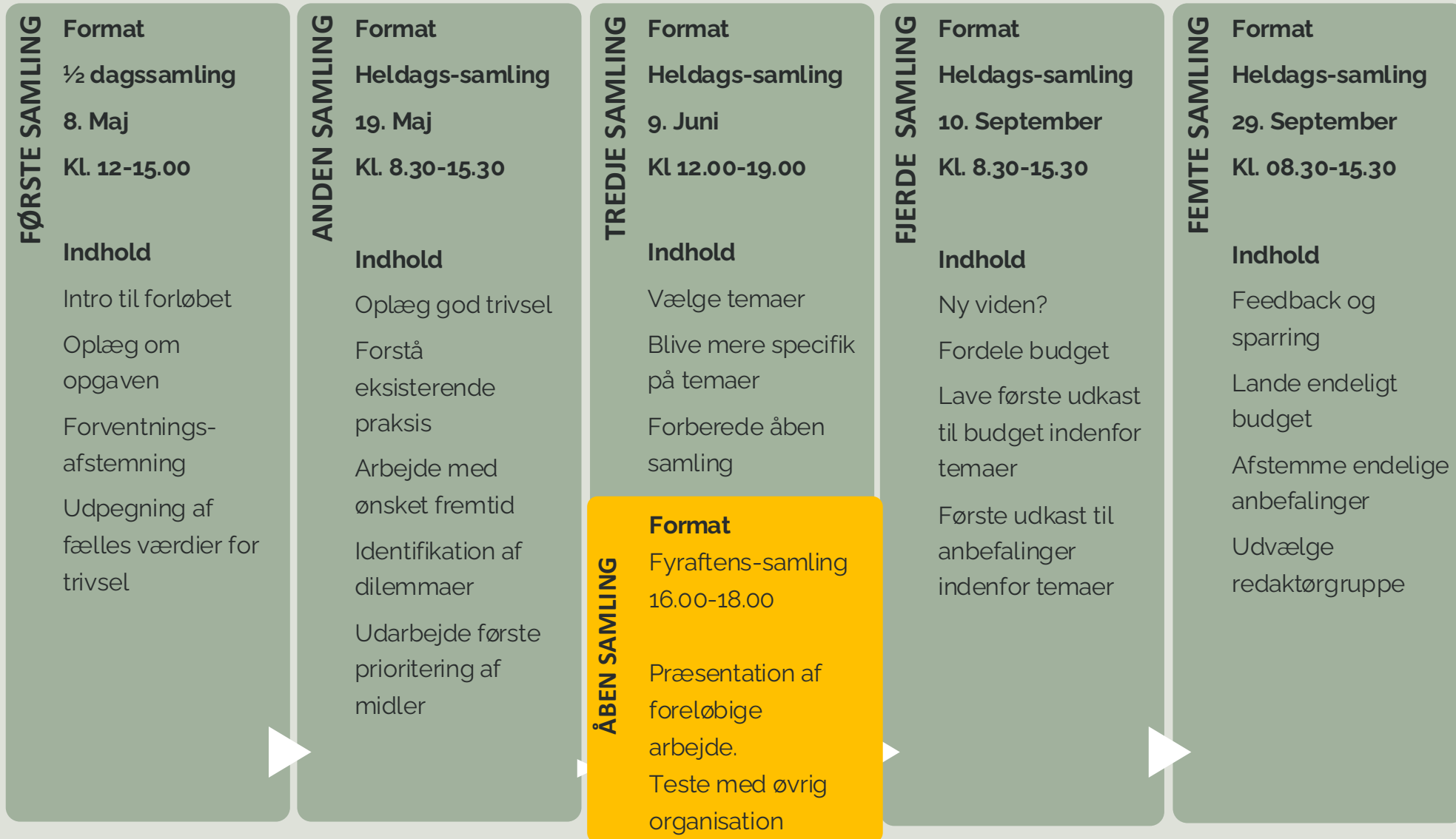
Tilmeldte



Trivselspanelet



Borgersamlingens forløb



Ved bordet

1) Introducer jer selv:
Hej, jeg hedder
Til daglig arbejder jeg med... her
på Riget

1) Paneldeltagere fortæller om
hvor vi er i processen nu +
grundlaget for det specifikke
bordtema

Bordvært – hjælp med at holde tid



10 minutter



Bliv klogere på konkrete initiativer

Hvis vi skal lave et endeligt budget – så skal vi vide hvad det er som skal finansieres

- > Navn på initiativ
- > Hvorfor det her initiativ?
- > Hvad skal det indeholde? (For hvem, hvor mange, hvornår, hvor ofte etc)
- > Sikre at det hænger sammen med tema

Jeres tema:

WE DO
DEMOCRACY

Vores initiativ:

For at øge trivsel indenfor vores tema skal vi sætte gang i...

Fordi

Hvorfor er dette initiativ vigtigt for jeres tema? Hvordan vil det bidrage til at øge trivsel?

I praksis

Hvad indeholder initiativet for nogle konkrete aktiviteter? Hvem er det til for – hvor mange får glæde af det, hvilke faggrupper/afdelinger etc? Hvordan skal det udfoldes? Hvornår?

Eksempel

Jeres tema: **Sundhed**

WE DO
DEMOCRACY

WE DO
DEMOCRACY

Vores initiativ:

For at øge trivsel indenfor vores tema skal vi sætte gang i...

Frugtordning for Rigshospitalets ansatte

Fordi

Hvorfor er dette initiativ vigtigt for jeres tema? Hvordan vil det bidrage til at øge trivsel?

Dette initiativ understøtter vores tema sundhed fordi hvis vi indfører en frugtordning, så får alle medarbejdere adgang til frisk og god frugt i arbejdstiden og det er en sundere snack at indtage end andre snacks.

I praksis

Hvad indeholder initiativet for nogle konkrete aktiviteter? Hvem er det til for – hvor mange får glæde af det, hvilke faggrupper/afdelinger etc? Hvordan skal det udfoldes? Hvornår?

vi forestiller os det er et stykke frugt til alle medarbejdere en gang om dagen. Og hvis det ikke kan lade sig gøre vil vi sikre at der er en frugtkurv når nattearbejderne møder ind fordi det er her man spiser mest usundt i vores erfaring.

Dyk ned i initiativer

I gruppen

- 1) **Vælg én notetager** (måske en ny person?)
- 2) Start med de **initiativer I synes er vigtigst** at finansiere
- 3) **Udfyld arbejds-skablon** – det er vigtigt I er grundige med noter

I når så langt I når – vi arbejdere videre der hvor vi slipper.



30 minutter

Jeres tema:

Vores initiativ:
For at øge trivsel indenfor vores tema skal vi sætte gang i....

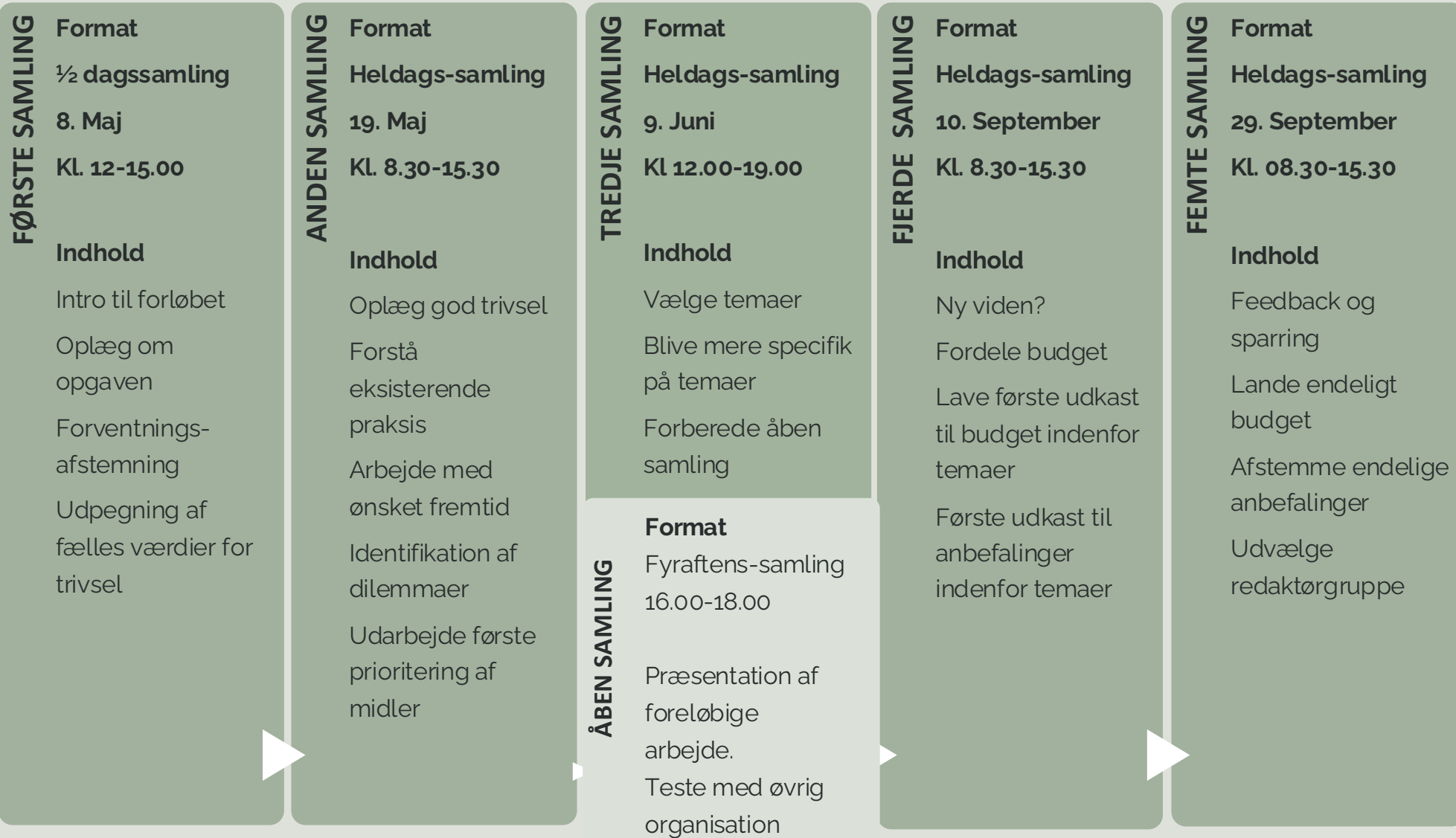
Fordi
Hvorfor er dette initiativ vigtigt for jeres tema? Hvordan vil det bidrage til at øge trivsel?

I praksis
Hvad indeholder initiativet for nogle konkrete aktiviteter? Hvem er det til for – hvor mange får glæde af det, hvilke faggrupper/afdelinger etc? Hvordan skal det udfoldes? Hvornår?

—
**Vi spiser sammen og siger farvel
til dagens gæster kl. 18**

(...medlemmer af trivselspanel fortsætter bagefter)

Hvad sker der efter sommer?





KORT PAUSE

Vi mødes igen kl. 18.10

Dagsorden før vi går hjem

- > Afrunding på besøg – Fik vi alt skrevet ned? Hvilke initiativer nåede vi ikke at tale om som vi synes er spændende?
- > Tjek ind med hinanden – Er der noget viden vi synes vi mangler om vores tema?
- > Finde en referencegruppe – som kan være kontaktperson for We Do Democracy de næste 3 måneder
- > Farvel og på gensyn

Opsamling fra fyraftensmøde

1. Med **highlighter tush** – marker de initiativer som I lige nu tror er **vigtigst at finansiere med trivselsmidler?**
2. **Tjek jeres noter**
Har I fået skrevet den feedback ned som I fik?
Er der noget som mangler på beskrivelsen af initiativer (ikke nye ting)



10 minutter



Er der noget viden I mangler?

For at fordele penge indenfor jeres tema –
er der noget viden I har brug for?
Er der nogle spørgsmål som trænger sig
på?



10 minutter

WE DO
DEMOCRACY

Vores tema

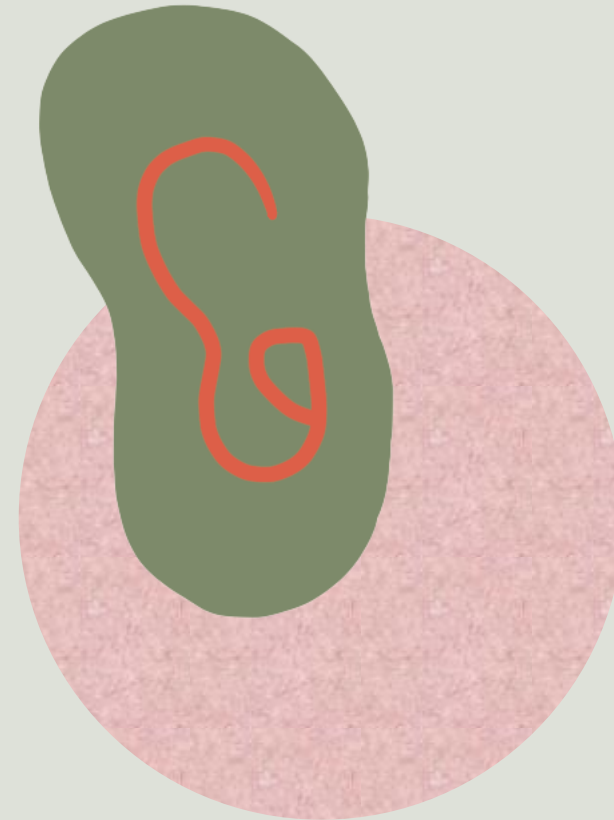
Viden vi mangler/spørgsmål vi har

Referencegruppe

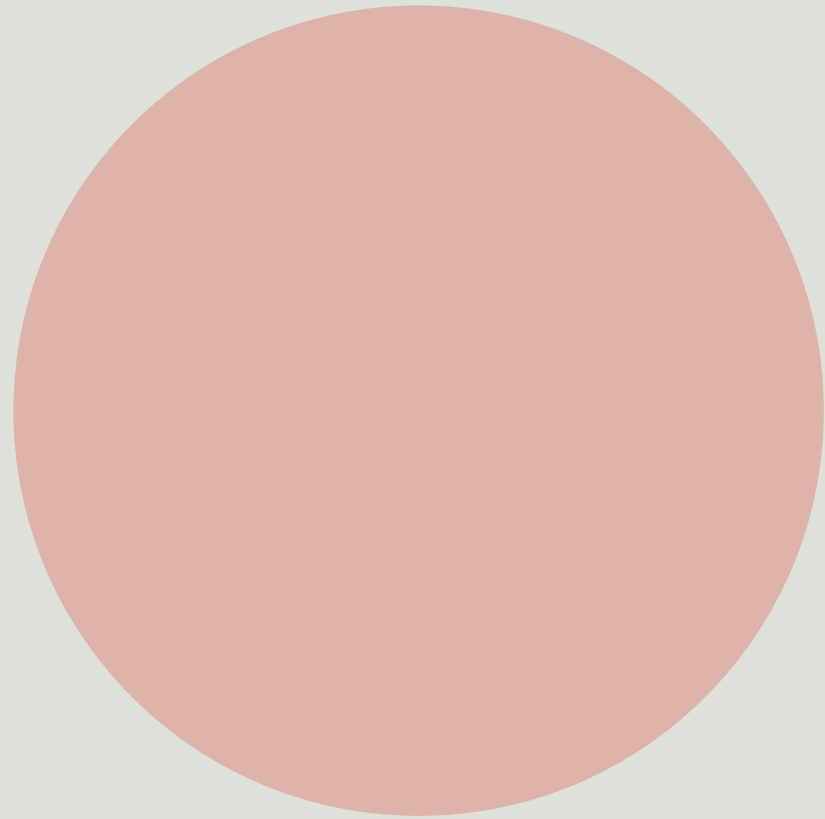
Gruppens opgave:

- 1) Hjælpe WDD med at sikre at vi starter samtalen det rigtige sted efter sommer
- 2) Hvis vi skal have nye med fordi nogen stopper – hjælpe med at onboarder
- 3) Sandsynligvis et kort online møde og kig på tekst én gang

Forslag: Alle tema'er vælger én person



Opsamling på i dag



Næste gang – 4. samling d. 10. september 8:30-15:30

1. Kigge på jeres arbejde fra i dag
2. Lave foreløbigt budget mellem temaer
3. Arbejde både med budget og tekst/anbefalinger



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.

Tak for i dag!

Rigshospitalets trivselspanel

Vi ses næste gang d. x. september 2026