

Referat af første samling i Trivselspanelet

8. Maj 2026 12:00-15.00

12:00 Igangsætning af Trivselspanelet - motivation og introduktion

- Lars Kjær Buhl, vicedirektør for Rigshospitalet: Vi er vant til at tale trivsel i VMU (Virksomheds-MED-udvalg), men har brug for nye input og perspektiver; herunder en drøftelse af det forventlelige dilemma om, at gøre "meget for nogle få" eller "lidt for mange". Lars håber også på en drøftelse i retningen af, om man vil arbejde for at fjerne mistrivsel eller gøre mere af det, der fremmer trivslen.
- Pia Quaade Fleck, sygeplejerske og Arbejdsmiljørepræsentant, sætter ord på den opgave, Trivselspanelet har; at finde mest mulig trivsel for pengene. Samlet set ses der frem til resultaterne og til at følge forløbet, som er en helt ny måde at arbejde med medarbejdertrivsel på Rigshospitalet.

12:15 Velkommen i Trivselspanelet v. We Do Democracy, som faciliterer og driver Trivselspanelet.

- Præsentation af kerneopgave og mandat
 - Klara præsenterer kerneopgaven, herunder hvad der er mandat til og hvad der ligger udenfor. Processen bygger på rådslagning.
- Udvælgelsesproces
 - Trivselspanelet er sammensat ved repræsentativ lodtrækning blandt de 297, der meldte sig til og er landet på et panel bestående af 30 personer, der er bredt repræsenteret på Rigshospitalet, både hvad angår køn, alder, faggrupper, matrikel, vagtlag osv.

12:30 Mød hinanden

- Præsentation ved bordene
 - Præsentation ved bordene, hvor alle får mulighed for at tale sammen og fortælle, hvorfor de har meldt sig til Panelet og hvilke forventninger de hver især har til processen og forløbet. Alle borde deler herefter forventningerne i plenum.
- Af forventninger nævnes i plenum;
 - Behov for trivsel ikke kun nu, men også i et bredere fremtidssyn.
 - Vigtigheden af, at trivslen defineres af medarbejderne, samt ønsker om at alle får en "del af lagkagen" i en form for retfærdighedens tegn.

- Der er også spænding og nysgerrighed omkring selve processen i Trivselspanelet og den læring, der forventes.
- Der er håb om at denne proces kan gøre noget positivt ud på Rigshospitalet generelt.

12:50 Hvad er Trivselspanelet - en introduktion til forløbet og We Do Democracy's Metode v. Johan

- Metode præsenteres
 - Den deliberative proces, som baserer sig på en konkret model, hvor man sikrer at en række forskellige faktorer er til stede - herunder et klart mandat, formål, information, uafhængighed, privatliv, rådslagning mv.
 - Modellen har været brugt flere steder i verden; lige fra forfatningsændringer omkring abort i Irland til den første proces i Danmark, der handlede om parkering i København.

Johan beder gruppen om at huske at passe på hinanden, fx ved at tale ordentlig med og om hinanden udenfor gruppen og holde en fortrolighed. Tænke sig selv som værende medlem af en jury eller et dommerpanel og huske at hver især repræsenterer hele Rigshospitalet og ikke bare "egen sag".

13:05 Et kig i materialesamlingen v. Klara

- Materialesamlingen skal betragtes som et opslagsværk, men er ikke nødvendigvis dækkende for alle tænkelige scenarier.
- Hele gruppen får derefter 8 minutter til at se på de dilemmaer, der er lagt ind i samlingen og drøfte dem ved bordene.

13:20 Pause

13:35 Hvad er vores værdier for en fremtid med høj trivsel?

3 opgaver: Den gode arbejdsdag, den gode arbejdsplads, fælles rådslagning.

1. Opgave: Hvad er den gode arbejdsdag - alle reflekterer individuelt 1 minuts tid og skriver gode pointer ned. Herefter deles pointerne med hinanden, 2 og 2 i 2 minutter.
2. Opgave: Skrive jobopslag, hvor udgangspunktet er at RH er blevet "Danmarks bedste arbejdsplads" målt på trivslen. Brug pointerne fra den gode arbejdsdag. Stikord fra opslagene præsenteres herefter ved bordene parvist.
3. Opgave: Samle værdier og temaer fra samtalerne om jobopslagene på gule papkort. Et tema/værdi pr. kort.
4. Opgave: Bordet skal nu blive enige om de 5 vigtigste temaer/værdier.

Klara præsenterer kort "den gode nok beslutning", hvor det handler om at lytte til alle perspektiver og især være nysgerrig på uenigheden. Hvis man ikke kan finde 5 temaer at blive helt enige om, så kan man gå efter at finde 5, som flest mulige er enige i, men som ingen hader.

Opsamling:

- Bordvis præsentation af temaer; der nævnes:
 - "løsninger frem for begrænsninger",
 - "arbejdsplads i evig forandring",
 - "psykologisk tryghed",
 - "stærke fællesskaber",
 - "høj faglighed og nørderi",
 - "frokost og pauser",
 - "fysiske rammer",
 - "menneskesyn, åbenhed overfor hinanden",
 - "kvalitet i behandling og i fællesskabet",
 - "rummelighed",
 - "sikkerhed - både omkring patienter og personale, herunder at have tid til at løse sine opgaver",
 - "(med)indflydelse - dækker både fleksibilitet, arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmiljø",
 - "fokus på det gode arbejdsmiljø",
 - "ansvarlighed (ordentlighed, ejerskab, både fra ledelse og medarbejder)",
 - "tydelig ledelse",
 - "fleksibilitet - herunder både i mødetider og arbejdstilrettelæggelse",
 - "kompetenceudvikling".

14:30 Afrunding

Næste samling 19.05.26 8.30-15.30

15:00 Tak for i dag