

Trivselsundersøgelsen

i Københavns Kommune 2025

TU25

HovedMED temamøde

Opfølgning på
Trivselsundersøgelsen 2025 &
indflydelse som drivkraft



HOVEDMED'S TOÅRSPROGRAM:

15. Maj 2024:

INDFLYDELSE I ARBEJDET

Intro til indflydelse – Festsalen på Rådhuset, 200 deltagere

13. Januar 2025:

INDFLYDELSE SOM LØFTESTANG

Malene Friis andersen, Scandic Sydhavnen, 400 deltagere

13.-21. maj 2025:

OPFØLGNING PÅ TU25 OG INDFLYDELSE SOM
DRIVKRAFT

Arbejdsmiljø København, 5 møder à 100 pladser

Efterår 2025:

Præsentation/kvalificering af
KOMPETENCEPAKKE om indflydelse

INDFLYDELSE I BUF

Budget 24-28:

INDFLYDELSE FREMMER TRIVSLEN

PULJEMIDLER TIL SKOLER OG DAGTILBUD

11,5 mio. pr år, i fire år

Næste ansøgningsrunde: **Januar 2026**

KOMPETENCEPAKKE

- Redskaber og inspiration til alle ledere og medarbejdere i BUF
- Forventes klar december 2025
- Kvalificeres af følgegruppe sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra skole- og dagtilbud

Københavns Kommune

Arbejdsmiljø København

Københavns kommunes rådgiver om arbejdsmiljø og arbejdsliv

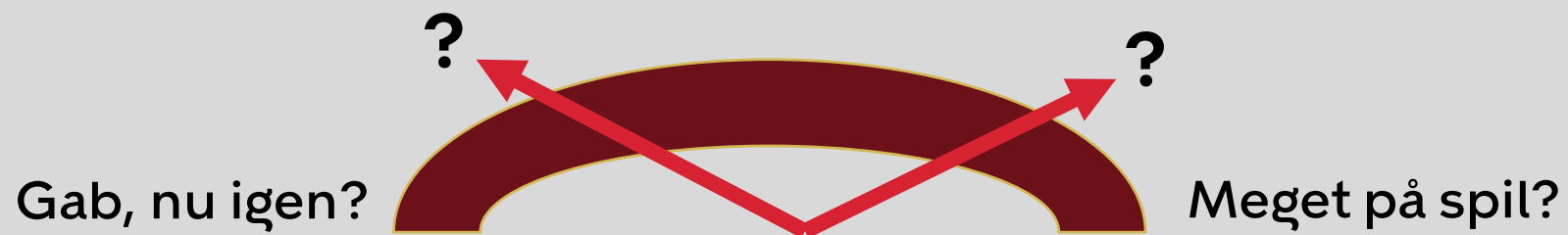




Program

- **TU: Jeres opgaver nu**
- **Psykologisk tryghed**
- **TU25 & systematisk arbejdsmiljøarbejde**
- **Indflydelse som drivkraft – et genbesøg**
- **Indflydelse i hverdagen: Hvordan?**
- **Opsamling.**

En ganske særlig tid: **TU** tid



- TU er ikke en karakterbog – *for nogen*
- Værn om den gode tone og vær nysgerrig på andres input.



Det, jeg tager med mig..

A flower-shaped diagram with five petals and a yellow center. Each petal contains a title and horizontal lines for writing. The titles are: 'Mine noter' (top-left), 'Mine noter' (top-right), 'TU 25 & psykologisk tryghed' (right), 'Systematisk arbejdsmiljø & APV' (bottom-right), and 'Indflydelse som drivkraft' (bottom-left). The petal on the far left is titled 'Indflydelse i hverdagen'.

Mine noter

Mine noter

**TU 25
& psykologisk tryghed**

**Systematisk
arbejdsmiljø &
APV**

**Indflydelse
som drivkraft**

**Indflydelse i
hverdagen**

TU25

Emner

Spørgsmål

Tendenser

Spørgsmål til spørgerammen?

- En fælles spørgeramme med 34 spørgsmål i følgende temaer:

- Generel trivsel og motivation
- Samarbejde
- Nærmeste leder
- Ledelsen
- Læring og udvikling
- Håndtering af krav i arbejdet

- Fysisk arbejdsmiljø
- Sundhed og sygefravær
- Krænkende adfærd

+ BUF: Kan du se dig selv blive på din nuværende arbejdsplads de næste 2 år?



TU: Nye spørgsmål og tendenser

- Psykologisk tryghed
- Indflydelse
- Spørgsmål fra USKA "Undersøgelse af sexistisk kultur & adfærd"
- Ligestilling
- Flere spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø

Man kan ikke benchmarke de spørgsmål i TU25, med de spørgsmål i USKA*, selv ikke de der var formuleret ens. Fordi de adspurgte grupper ikke er de samme: I USKA fik alle "som mindst en gang siden X dato har fået en lønudbetaling" spurgt. Også medarbejdere, der normalt ikke deltager i Københavns Kommunes tværgående TU, fx elever, timelønnede medarbejdere og tilkaldte vikarer".

TU25

TU25

Jeres opgave nu

Se AMK's forslag til slidepakke
til personalemødet her:
[TU25 Opfølgning_drejebog
2025 fra AMK.pptx](#)

Får I lavet den tilbundsgående analyse?

- Hvordan er **spredningen** i besvarelsene?
- Hvad kan der ligge bag besvarelsene? Jeres viden er vigtig
- Hvad handler om ledelse, samarbejde og hvad handler om arbejdsforhold?
- Hvad skal I undersøge nærmere? – og hvordan?

Se AMK's uddybende spørgsmål til TU's spørgeramme. Her har I inspiration til gruppearbejde, etc.:
[Opfølgende spørgsmål til spørgerammen TU 25.pdf](#)

Grundlag for den gode inddragelsesproces:

- Vær tydelige på hvem der har hvilket ansvar og hvilke roller i processen med opfølgning på TU.
- Sørg for at alle faggrupper på arbejdspladsen, så vidt muligt, deltager i processen.
- Tag udgangspunkt i hvad de enkelte trivselstemaer betyder for løsningen af **jeres** kerneopgave.
- Hav fokus på **fremadrettede** og **løsningsorienterede** handlinger.
- Tal om, hvordan processen kan faciliteres så alle føler sig inddraget.
- Vær konstruktive og nysgerrige - lyt til hinanden.

Dialogmøde og videre proces

Vær aktiv lyttende og anerkendende undervejs – I behøver ikke besvare kritik/spørgsmål med det samme

Afsæt god tid af til jeres afslutning: Opsummer og sig, hvad du/I vil vende tilbage på et senere tidspunkt

Dialogmødet er *ikke* et beslutningsforum

Det er en proces, hvor I samlet er nysgerrige og undersøgende ift. og handlingsmuligheder og fælles veje

Vigtigt med en tilbagemelding efterfølgende – når I i MED/Trio/AMG har haft mulighed for at overveje alle input.

- Hvilke punkter skal der arbejdes med – hvilke ikke? (begrund)
- Hvad er den videre proces? Er der mulighed for indflydelse?

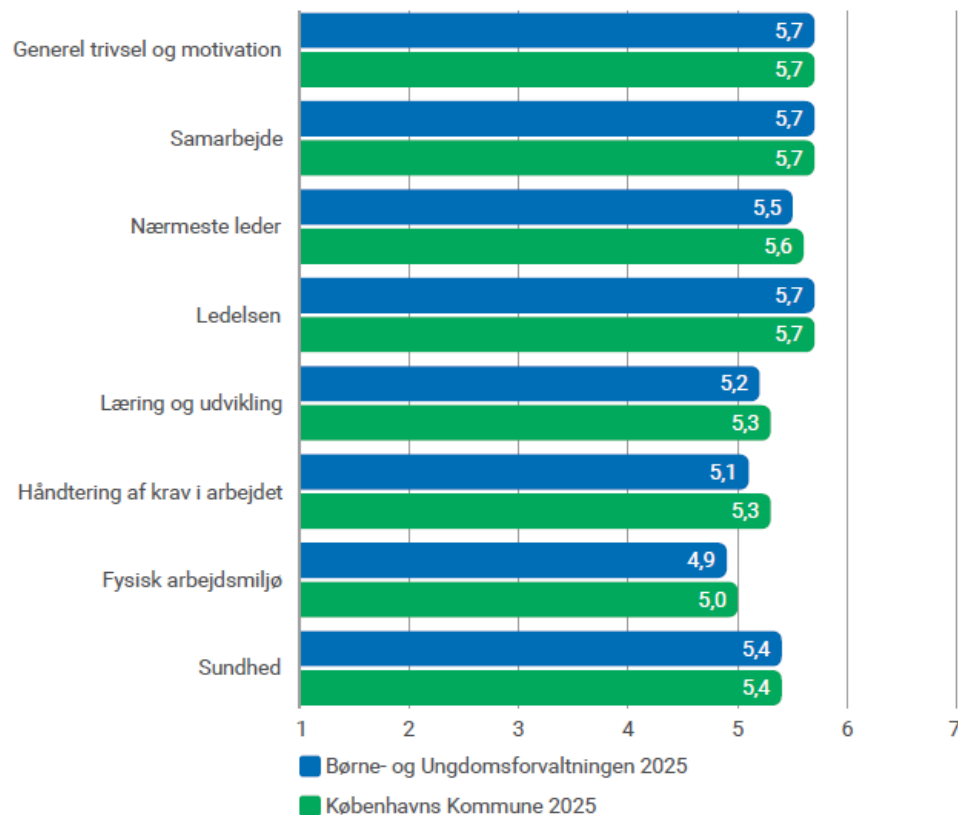
15
DEADLINE

**APV revideres
inden 30.06.25**

Overordnet positiv vurdering af ledelse, samarbejde, trivsel og motivation

Emneoverblik

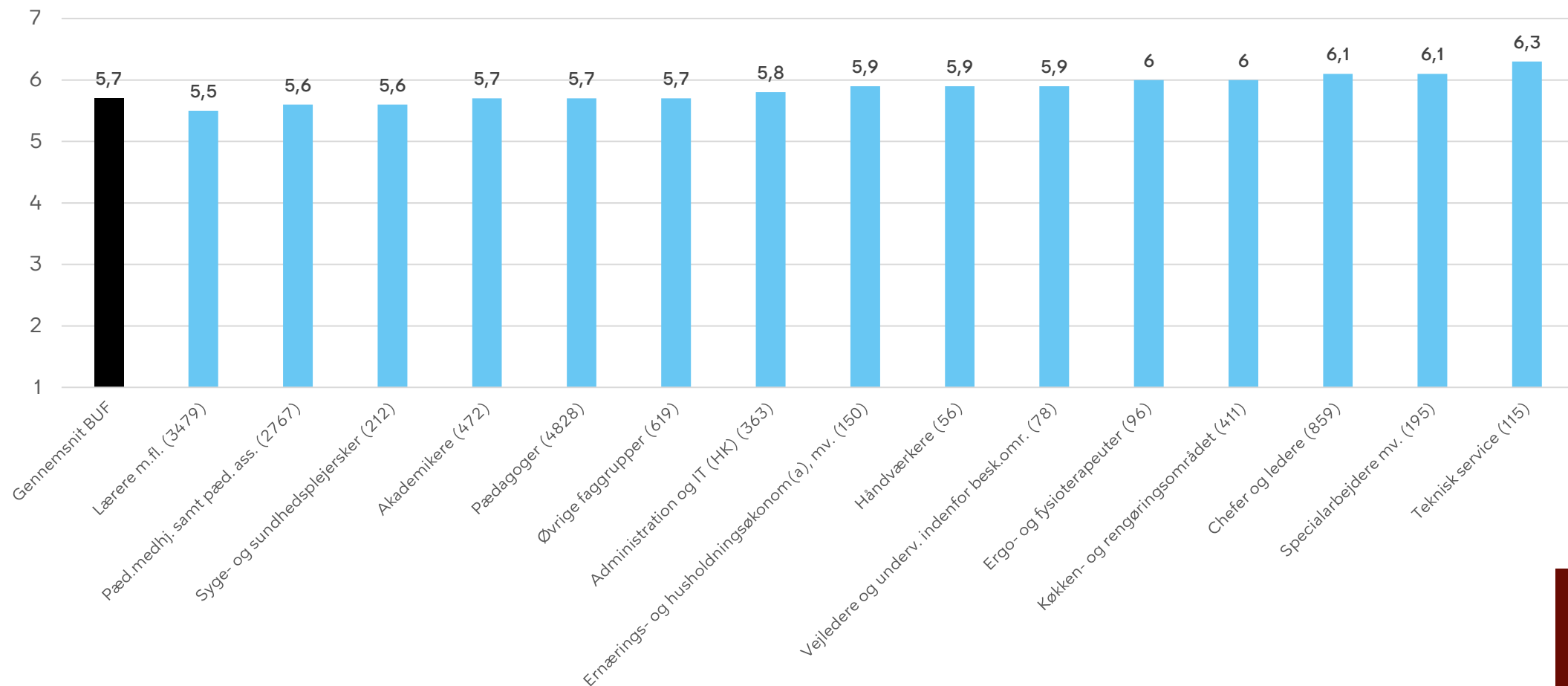
Oversigten viser de gennemsnitlige scorer for emner i trivselsundersøgelsen, der kan beregnes gennemsnit for. Forvaltningsspecifikke spørgsmål indgår ikke i oversigten.



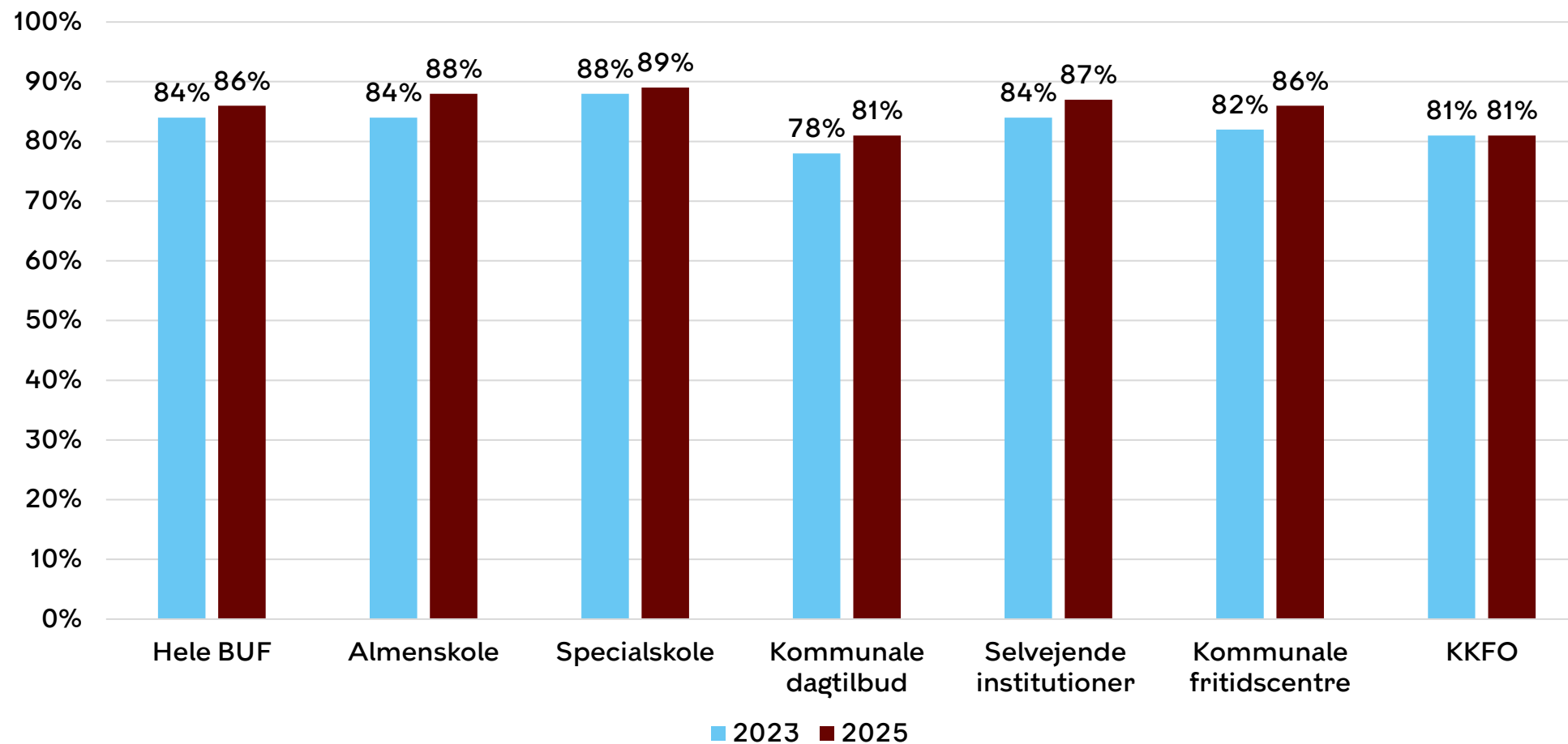
BUF ligger højt på de fleste trivselsparametre.

Den største difference mellem BUF og KK er på håndtering af krav i arbejdet.

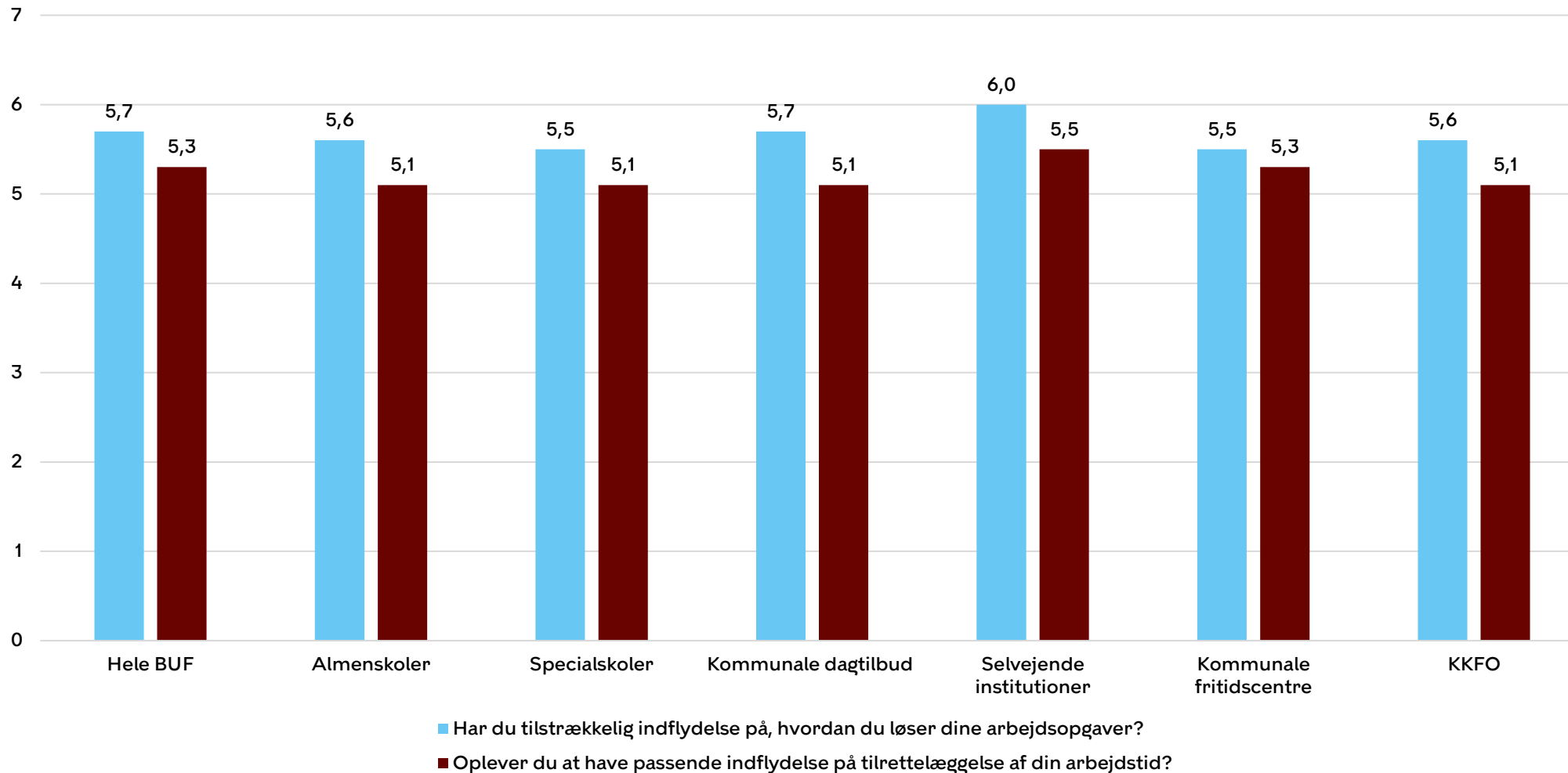
Faggrupper trivsel i BUF



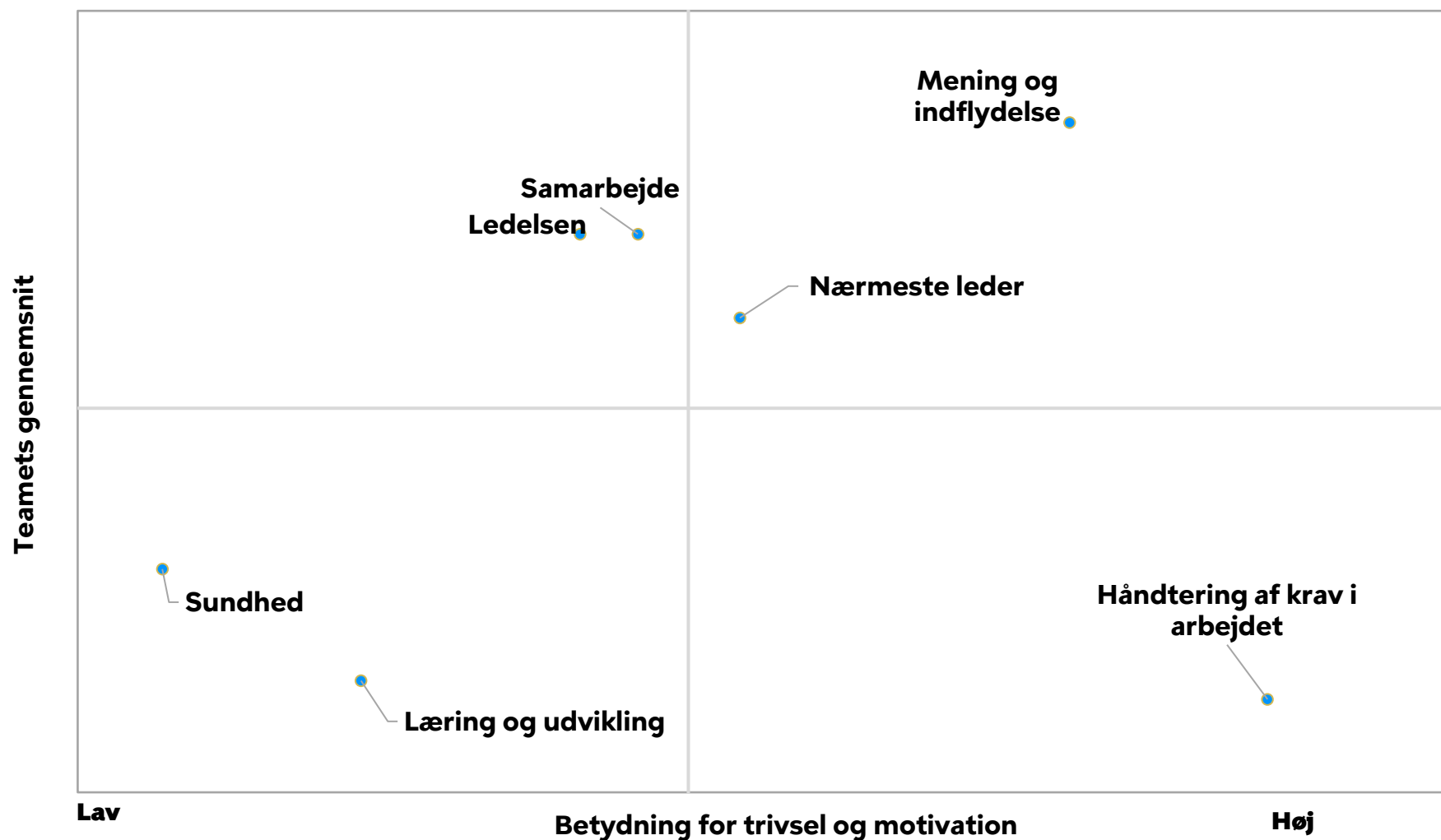
Flere medarbejdere i BUF kan se sig selv blive på deres arbejdsplads de næste 2 år



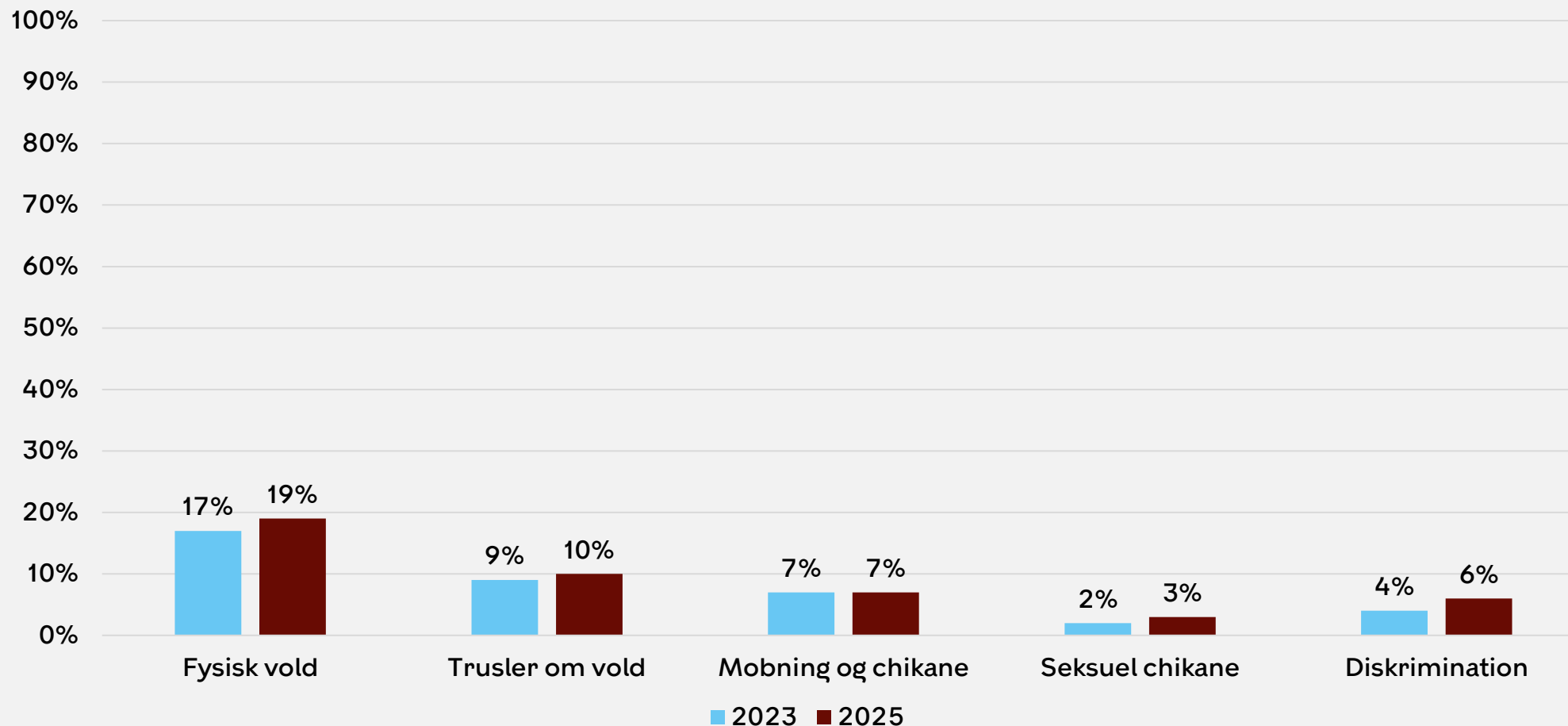
Indflydelse fordelt på enhedstyper



Mening og indflydelse samt Håndtering af krav har størst betydning for trivsel og motivation

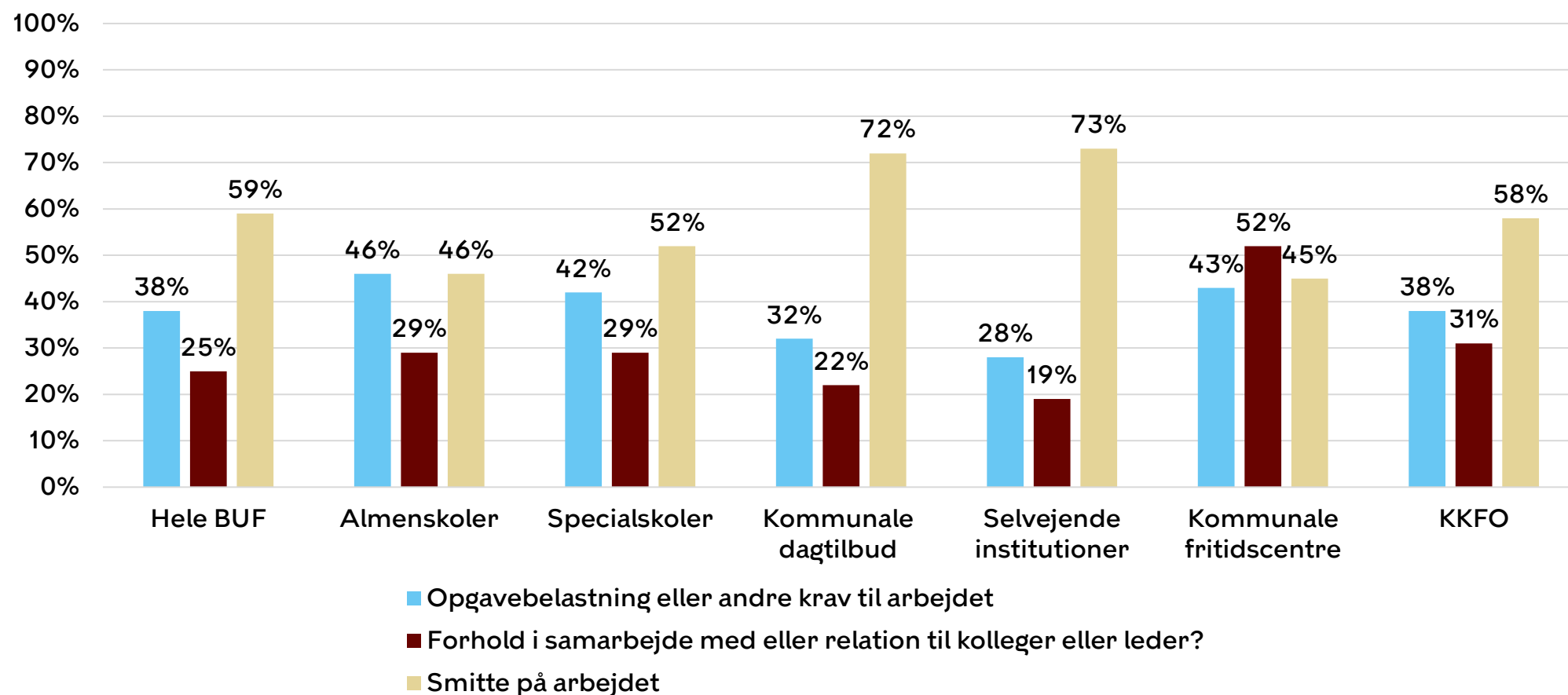


Udvikling i krænkende adfærd 2023-2025



Primære årsager til arbejdsrelateret sygefravær

Fordeling blandt de medarbejdere (29 % i hele BUF), der har svaret ja til, at de har haft arbejdsrelateret sygefravær det seneste år.



Psykologisk tryghed

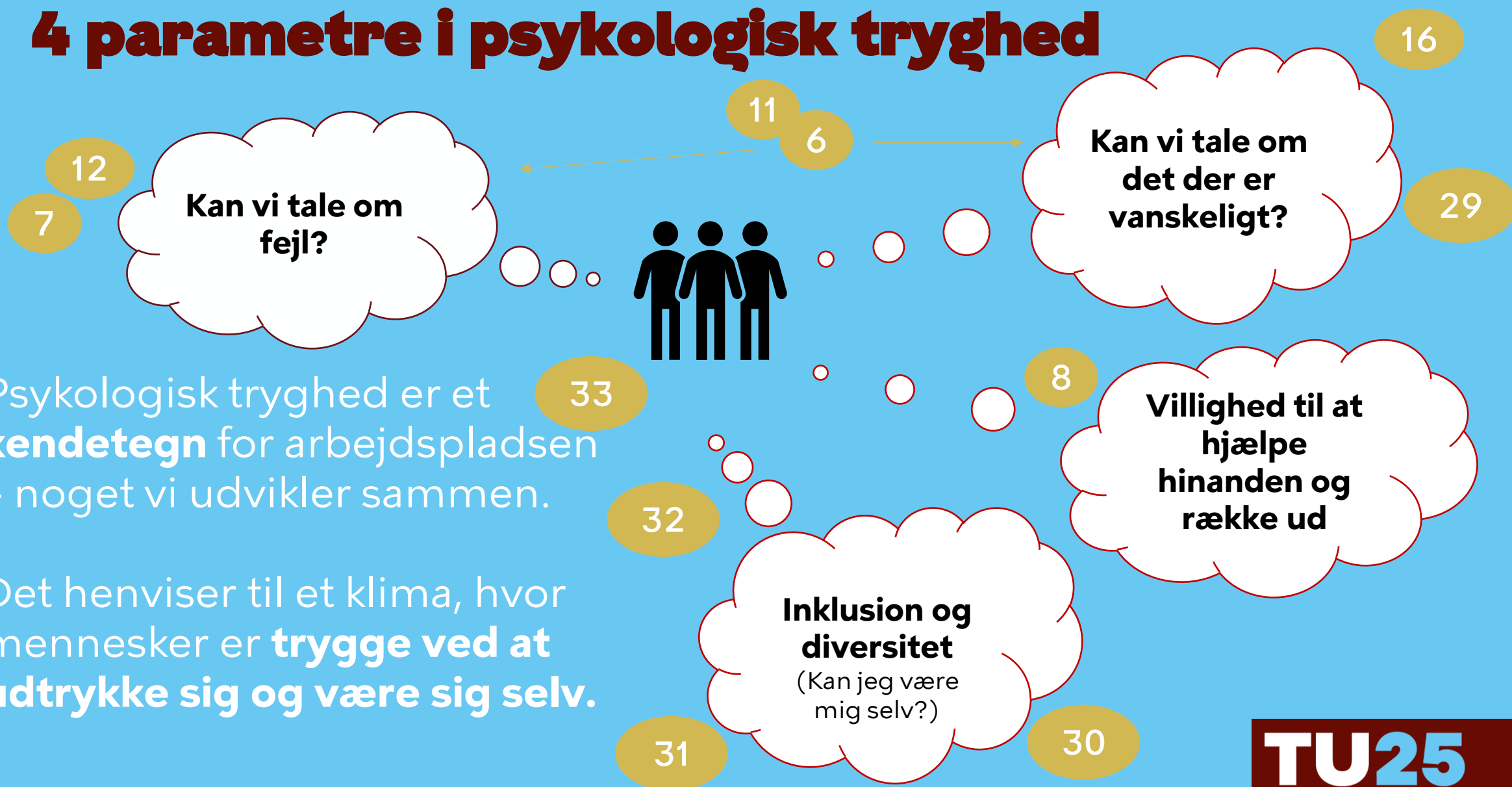


"Psykologisk tryghed er troen på, at man ikke vil blive straffet eller ydmyget for at tale om sine idéer, spørgsmål, bekymringer eller fejltrin"



Amy Edmonson

4 parametre i psykologisk tryghed



Psykologisk tryghed er et **kendetegn** for arbejdspladsen – noget vi udvikler sammen.

Det henviser til et klima, hvor mennesker er **trygge ved at udtrykke sig og være sig selv.**

Psykologisk tryghed & arbejdsmiljø

Stor
arbejds-
mængde
&
tidspres

Kræn-
kende
adfærd

Høje
følelses-
mæssige
krav

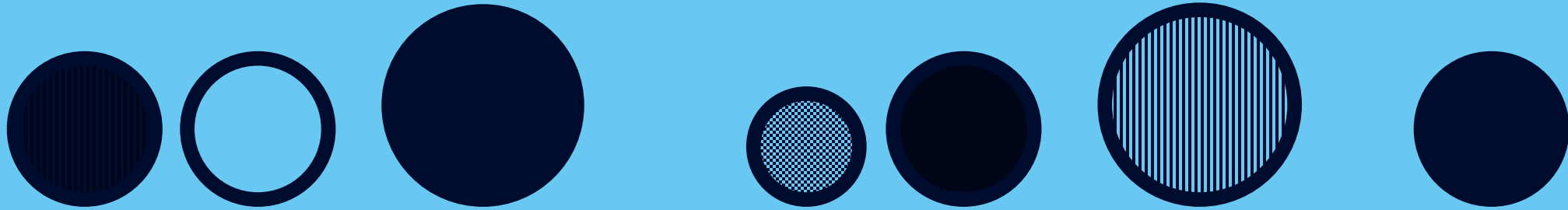
Vold &
trusler



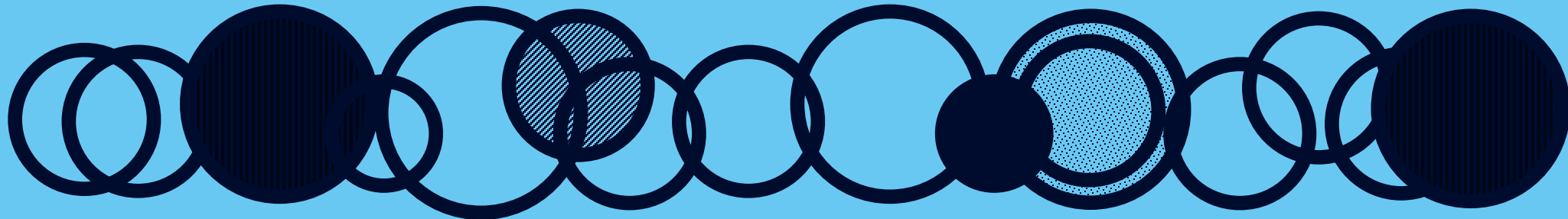
Hvorfor psykologisk tryghed?

- I dag er der et større behov for at samarbejde med andre.
Måske især dem, som er anderledes end en selv.
- Vi står i højere grad på hinandens opgaveløsning.
- Derfor: Større behov for adgang til hinandens erfaringer, intelligens og viden.





Før hen: Isolerede forandringer



Nu: Kontinuerlige forandringer

3 trin for at opnå psykologisk tryghed



16 11

**1:
RAMMEN**

Definér hvad opgaven eller samarbejdet kræver, hvilke spilleregler der er, og hvad der skal til for at gøre det godt



**2:
INVITATIONEN**

Inviter hinanden til flere input ved at stille nysgerrige spørgsmål – gør det tydeligt at alle forventes at kunne komme på banen.



**3:
REAKTIONEN**

Imødekom og anerkend – modtag med nysgerrighed fremfor bedømmelse

Drøftelsesspørgsmål om TU25

(Vælg én af disse to opgaver)



- 1. Tid til jeres TU-arbejde: Fx hvilke resultater er I særligt glade for og hvad undrer jer?**
- 2. Hvor skulle vi sætte ind hvis vi skal blive bedre til at tale om fejl eller det der er vanskeligt hos os? (Psykologisk tryghed)**

(Skriv de 3 vigtigste pointer ned fra jeres drøftelse)

TU25 & systematisk arbejdsmiljøarbejde

Jeg vil også gøre
en forskel...



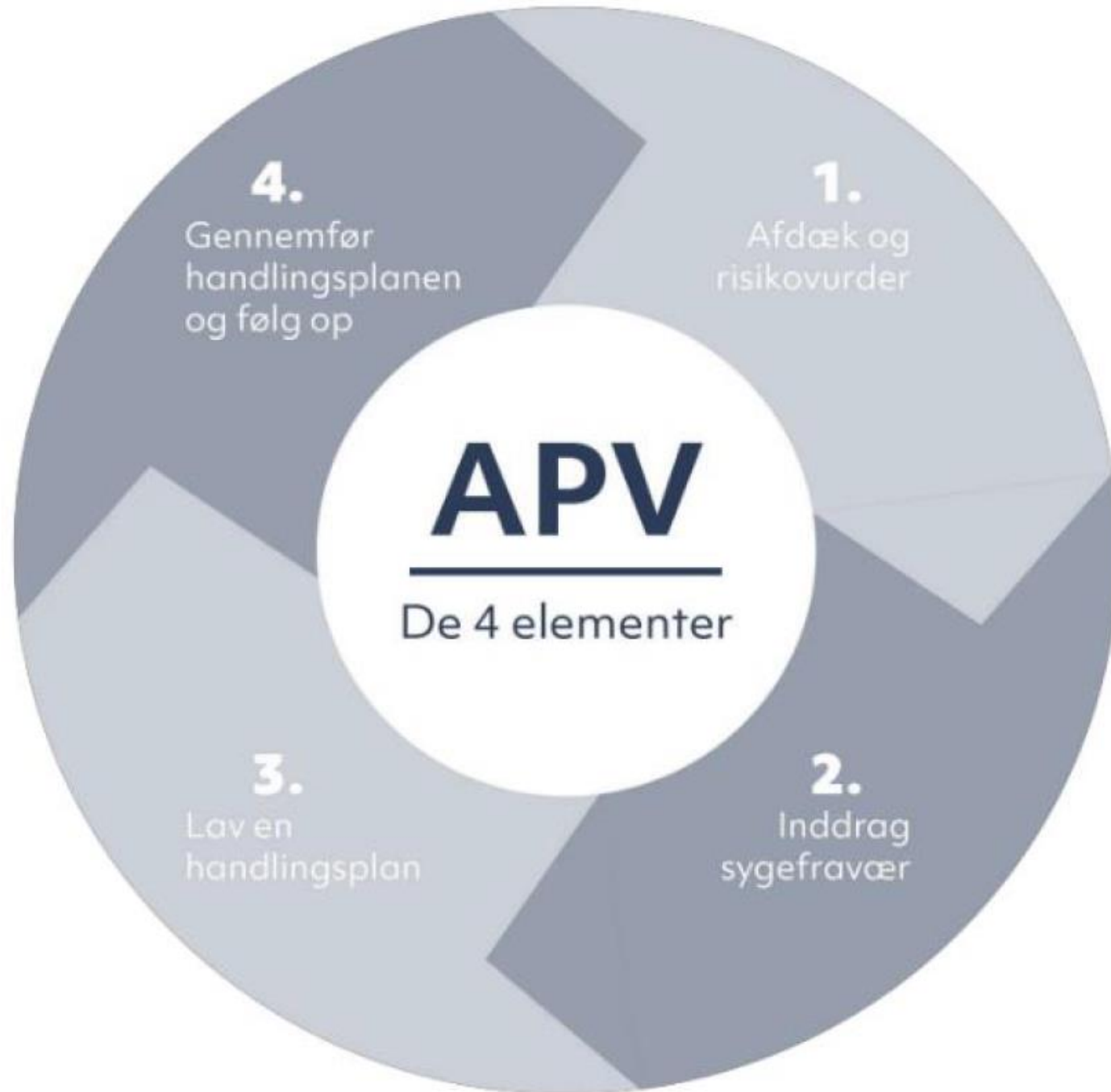
APV-processen



En proces, der gennemføres



Et ringbind
bagerst i skabet



4.2. MØDER OG DAGSORDEN

- Møder afholdes efter behov og som minimum i forbindelse med LokalMED-møder.
- Aftaler og handleplaner formuleres skriftligt i mødereferater.
- Referat godkendes og sendes ud hurtigst muligt efter mødets afholdelse.

Dagsordenen suppleres løbende med aktuelle emner, men indeholder som **minimum**:

- Gensidig information og nyt fra leder, AMR og TR
- Sager og henvendelser fra kollegaer
- Emner fra/nyt fra LokalMED
- Status på arbejdsskader og sygefravær
- APV-handlingsplan – opfølgning og evt. nye tiltag
- Planlægning og opfølgning af tiltag til at styrke arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold

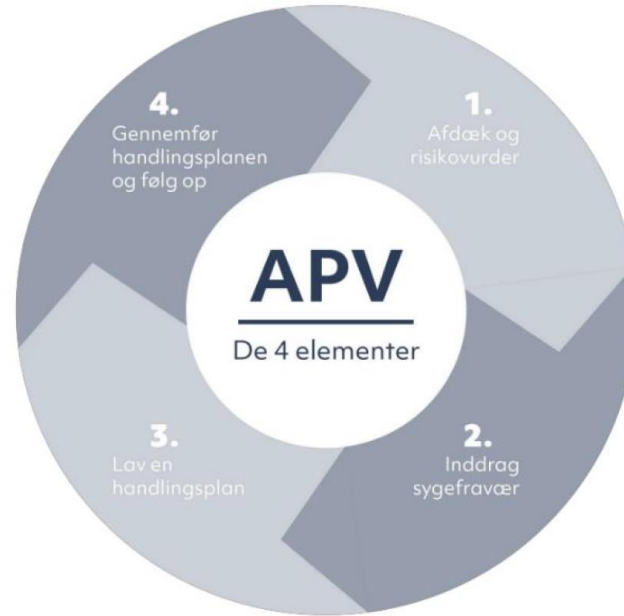


§ 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Stk. 2. Arbejdsgiveren **vælger hvilken metode** en arbejdspladsvurdering skal gennemføres efter. Der skal dog være en skriftlig behandlingsmåde, og ved den valgte metode skal det sikres, at følgende elementer indgår:



De 4 elementer i APV



4. En gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder opfølgning på om igangsatte **løsninger er fyldestgørende og effektive.**

3. En **skriftlig handlingsplan** til løsning af arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal indeholde en **beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager** samt oplysninger om hvornår og hvordan problemerne skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.

1. En **risikovurdering** af virksomhedens arbejdsmiljøproblem er. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en **afdækning** af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.

2. En **inddragelse af virksomhedens sygefravær** med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet.

MYTER

FAKTA

"Man kan lave en APV"

"Man kan lave en afdækning
- men APV er en proces"

"TU25 er vores APV"

"TU25 er en del af vores
afdækning"

"Der skal kun laves APV hvert 3 år"

"APV er en løbende proces"

"Vi laver APV ved rundering"

"Runderinger er at kontrollere
arbejdsforholdene (§31)"

**FORGET
THAT CAT STUFF**



**THIS BOX
IS AWESOME**



User experience

Design

Forskning om inddragelse af medarbejderne i APV arbejde



Forskning peger på en række fordele ved at inddrage medarbejderne i APV arbejdet:

- Kortlægning af problemer bliver **meningsfulde for medarbejderne.**
- Løsningerne bliver **mere velovervejede.**
- Medarbejderne motiveres til at **bruge løsningerne** efterfølgende.

Drøftelsesspørgsmål om APV

(Vælg én af disse 2 opgaver)



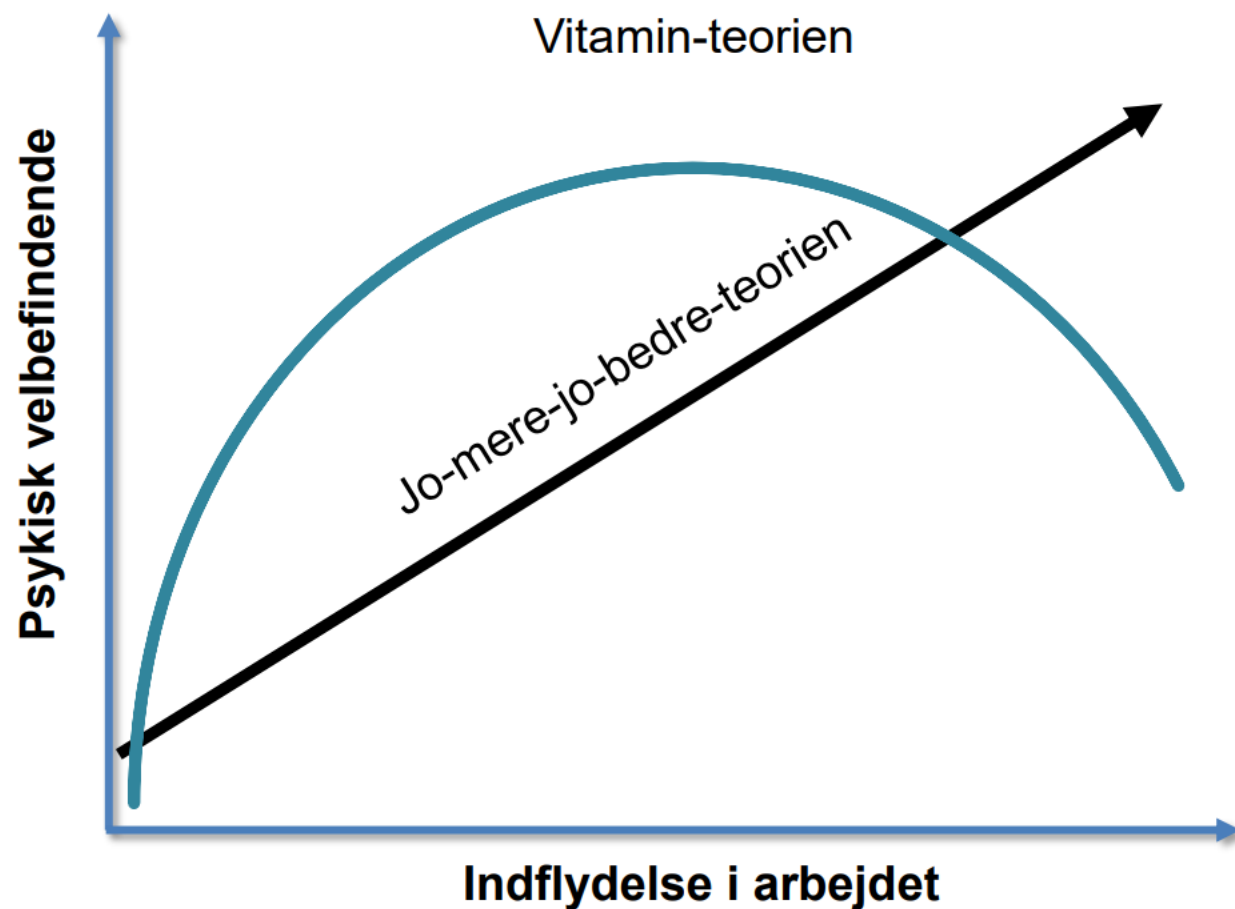
- 1. Er der noget I er blevet opmærksomme på omkring APV, som I skal hjem og gøre anderledes?**

(Skriv de 3 vigtigste pointer ned fra jeres drøftelse)

Indflydelse som drivkraft – *et genbesøg*



Indflydelse - *genbesøgt*



Kilde: NFA, Clausen m.fl., 2022



Malene Friis Andersen

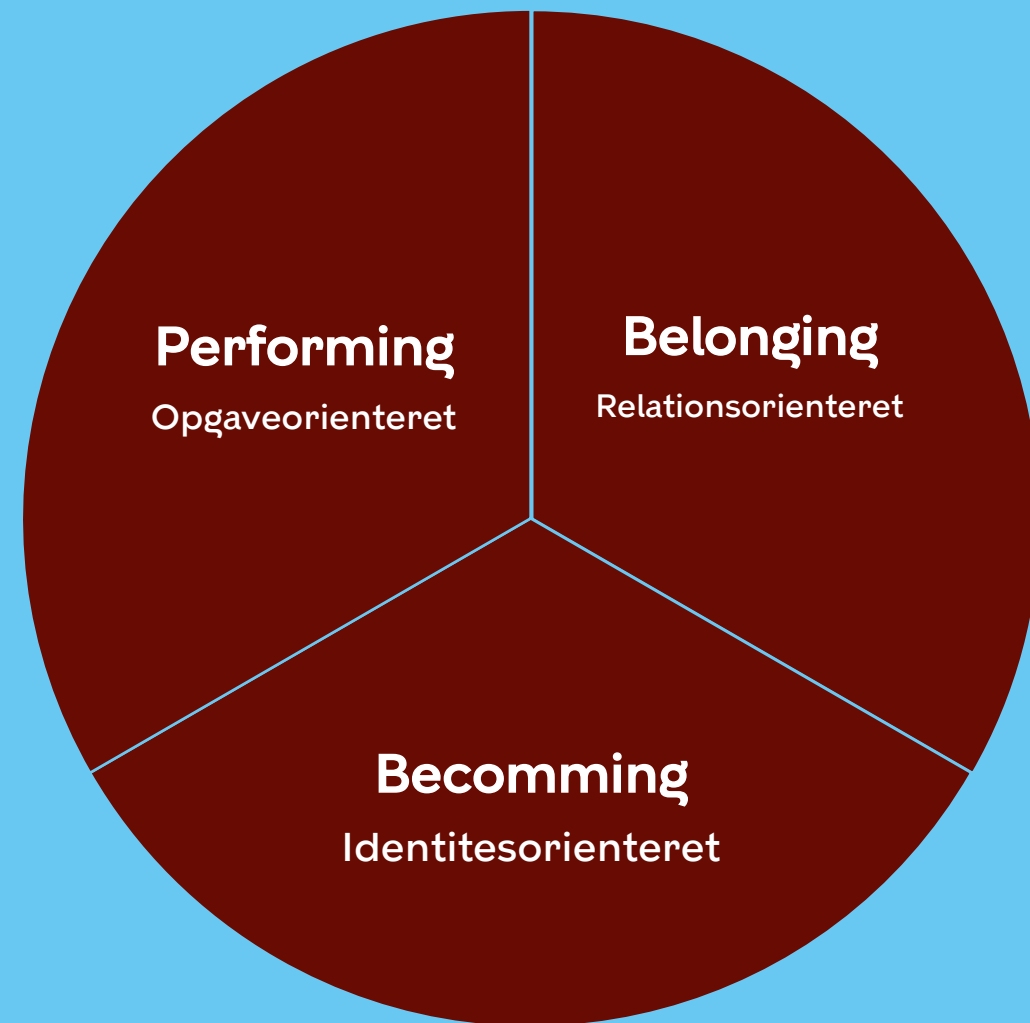
Oplæg januar
2025



TU25

3 indflydelsesformer

- Opgaveorienteret indflydelse
- Relationsorienteret indflydelse
- Identitetsorienteret indflydelse



PERFORMING

Opgaveorienteret indflydelse

De ansatte oplever denne form for indflydelse når de har et vist råderum over

- Hvordan de løser opgaverne
- Hvordan de prioriterer opgaverne
- I hvilken rækkefølge opgaverne løses
- Hvornår opgaverne løses

BELONGING

Relationsorienteret indflydelse

De ansatte oplever denne form for indflydelse, når de

- Udveksler perspektiver, ideer og viden
- Har en stemme
- Føler sig involveret i de daglige arbejdsprocesser
- Påvirker andre og bliver påvirket af andre

Performing/Belonging & kategorien "Håndtering af krav i arbejdet" i TU25

- 18: Har du mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet?
- 19: Oplever du, at der er balance mellem dine arbejdsopgaver og den tid, du har til at løse dem?
- 20: Oplever du at have passende indflydelse på tilrettelæggelse af din arbejdstid?

Performing

PERFORMING
Opgaveorienteret indflydelse
De ansatte oplever denne form for indflydelse når de har et vist råderum over
• Hvordan de løser opgaverne • Hvordan de prioriterer opgaverne • I hvilken rækkefølge opgaverne løses • Hvornår opgaverne løses

Belonging

BELONGING
Relationsorienteret indflydelse
De ansatte oplever denne form for indflydelse, når de
• Udveksler perspektiver, ideer og viden • Har en stemme • Føler sig involveret i de daglige arbejdsprocesser • Påvirker andre og bliver påvirket af andre

- 22: Er du klædt på til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer i dit arbejde?
- 21: Får du den hjælp og støtte, du har brug for, for at udføre dine arbejdsopgaver?
- 23: Oplever du, at du har mulighed for at håndtere krav, der er uklare eller modstridende?

Når indflydelse "spises"

Målstyring *giver* mening! Standard *giver* mening!

- Profiler, instrukser, etc.; overalt i BUF er målstyring italesat og struktureret.
- Og selvfølgelig er det det: BUF skal være en effektiv organisation, hvis de fælles mål i strategien skal nås.
- **Men** det kan gå over gevind. Så målstyringen og standardiseringen "spiser" rummet for indflydelse.



Målstyring & standardisering

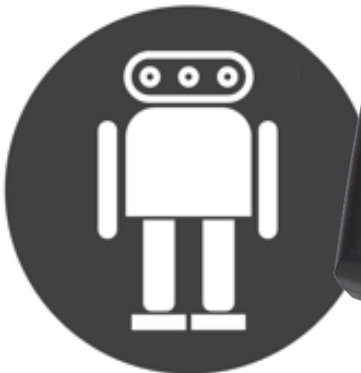
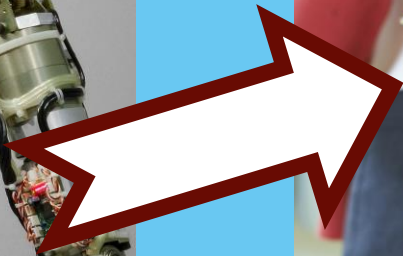
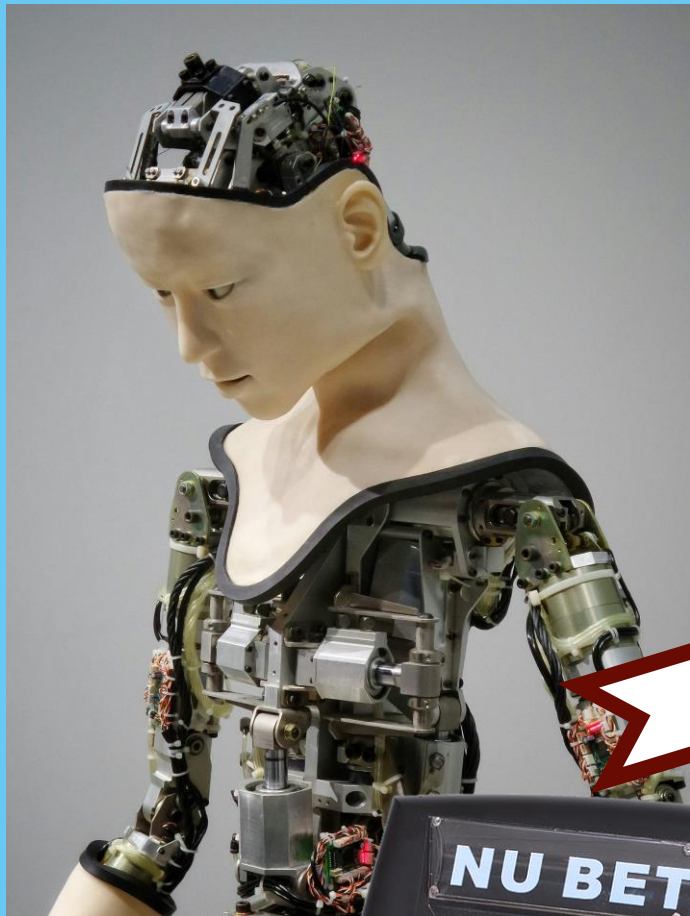
TU25

Sat på spidsen



Målstyring &
standardisering

Indflydelse &
Psykologisk tryghed



Summeopgave Indflydelse

Tag 5 minutter med sidepersonen:

Ift. relationsorienteret indflydelse:
sidste gang du havde fornemmelsen
af at "høre til".

Hvad karakteriserede situationen?



BELONGING

Relationsorienteret indflydelse

De ansatte oplever denne form for indflydelse, når de

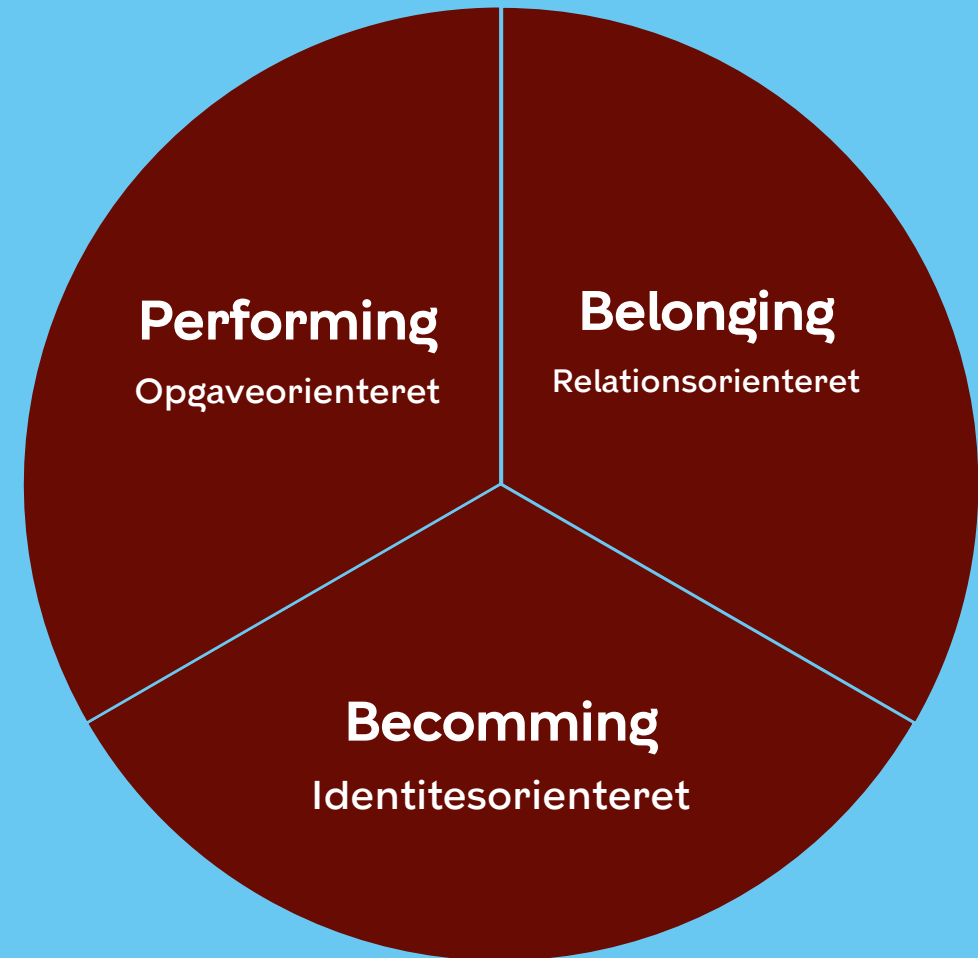
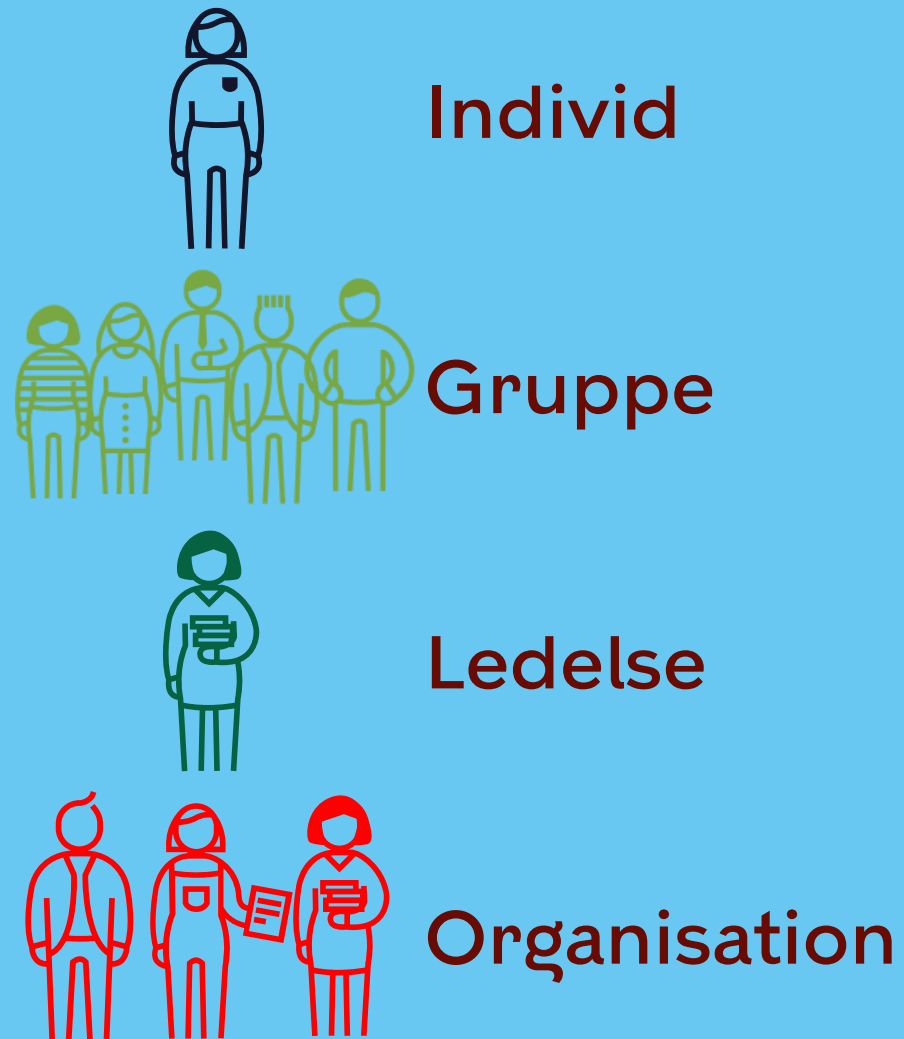
- Udveksler perspektiver, ideer og viden
- Har en stemme
- Føler sig involveret i de daglige arbejdsprocesser
- Påvirker andre og bliver påvirket af andre

Indflydelse i hverdagen

- hvor og hvordan?

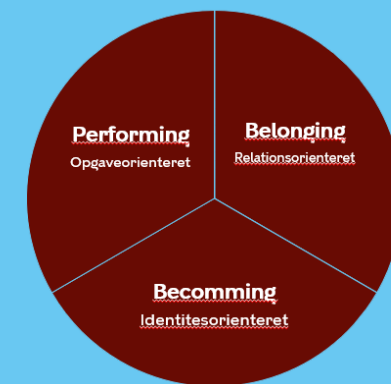


Indflydelse i IGLO?



Indflydelse fra individets perspektiv

- Ser individet sine **egne** muligheder for indflydelse?
- Understøtter individet **andres** indflydelse og psykologisk tryghed? (Giver taletid, lytter aktivt, er nysgerrig)
- Er jeg som individ mit ansvar bevidst og bidrager til den fælles opgavehåndtering – eller passer jeg mig selv? (organisatorisk medlemskab)



Performing
Ser jeg min indflydelse på hvordan opgaven løses?

Belonging
Hvornår og hvordan giver og modtager jeg?



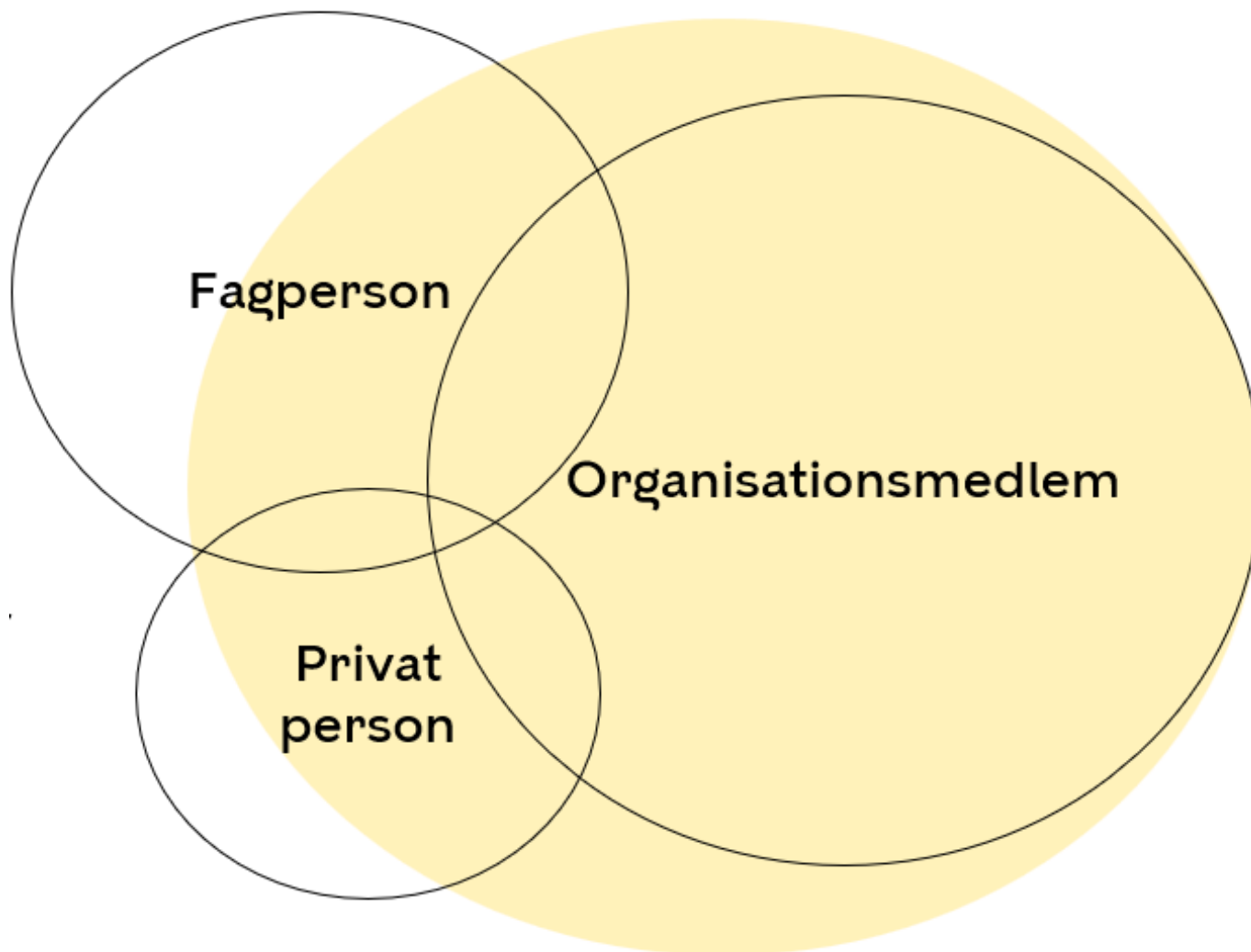
Arbejds miljøloven

Ansatte

§ 27. De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jf. kapitel 2.

§ 28. De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Stk. 2. Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.



"Organisatorisk medlemskab"

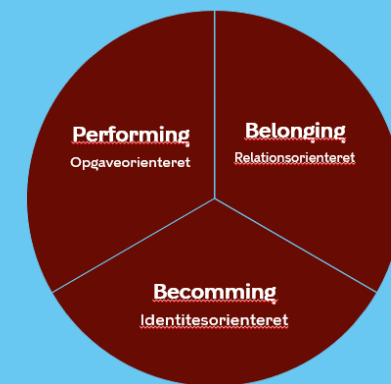
Formålet er at styrke det faglige fællesskab og blive mere tydelig på, hvordan kerneopgaven skal løses.

Metodekatalog Styrk jeres arbejdsfællesskab i praksis

Metoden er udviklet af Arbejdsmiljø København og modellen er lavet med inspiration fra Maja Loua Haslebo

Indflydelse fra gruppens perspektiv

- Træn den **kollektive IQ** sammen.
- Hvor gode er vi til at:
 - Have fokus på opgaven
 - Træffe beslutninger sammen
 - Være uenige
 - Give hinanden taletid
 - Bakke om op andres forslag
 - Inkludere alle perspektiver
 - Styrke den psykologisk tryghed



Belonging
Understøttes
oplevelsen af
orkester?

Performing
Hvornår og
hvordan drøfter vi
sammen
opgaverne?

Lav kollektiv IQ – sådan lyder det

Få taler meget – mange siger ikke noget

Lange udsagn eller enetaler fra flere personer

Kollektive monologer: Flere eller alle taler meget, men man kobler sig ikke på hinanden eller hører ikke hvad hinanden siger

Kommunikation består primært i at argumentere for sit eget synspunkt

Mindst én ydmyger eller "straffer" for eksempelvis at:

- Stille spørgsmål
- Bidrage med anderles forslag/pointer
- Indrømme at have taget fejl

Lavere beslutningskvalitet

Høj kollektiv IQ – sådan lyder det

Alle taler nogenlunde lige meget

Korte (og præcise) udsagn og spørgsmål

Kobler sig på hinandens udsagn. Det sker f.eks ved at stille uddybende spørgsmål, refererer til eller bygge videre på andre udsagn

Deltagerne balancerer egne udsagn om syn på situationen, med åbne spørgsmål til andre deltagers syn på situationen (Det inviterer andre ind i samtalen og folder deres perspektiver ud)

Alle viser, det er legitimt og trygt at:

- Stille spørgsmål
- Bidrage med (anderledes) pointer/forslag
- Indrømme at have taget fejl

Højere beslutningskvalitet



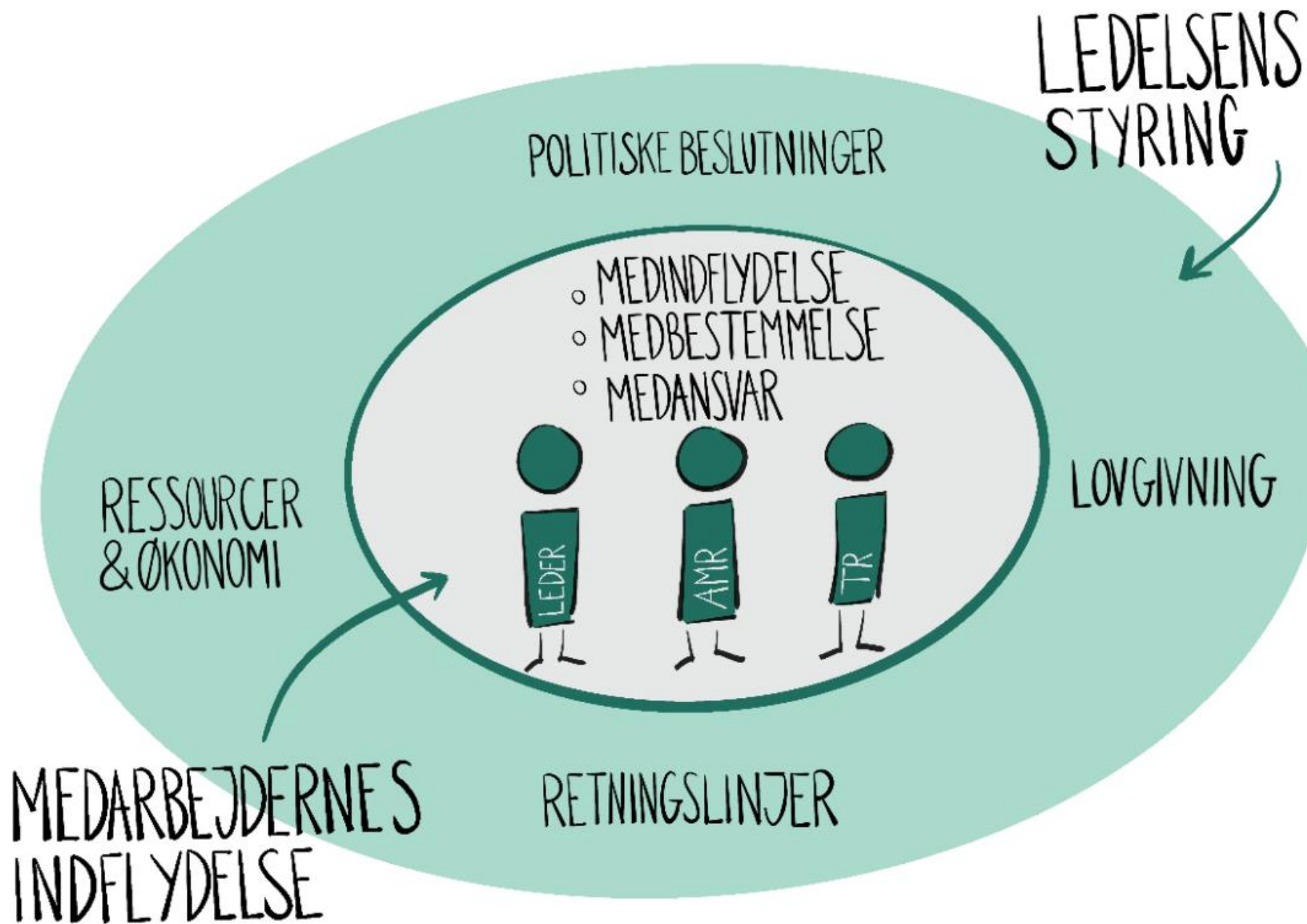


Indflydelse fra et ledelsens perspektiv

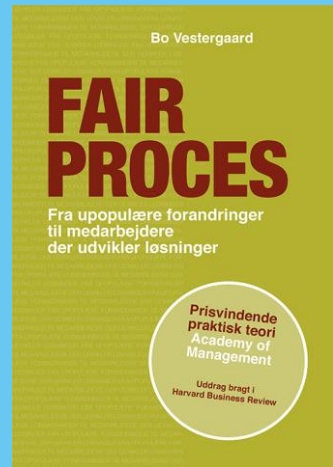
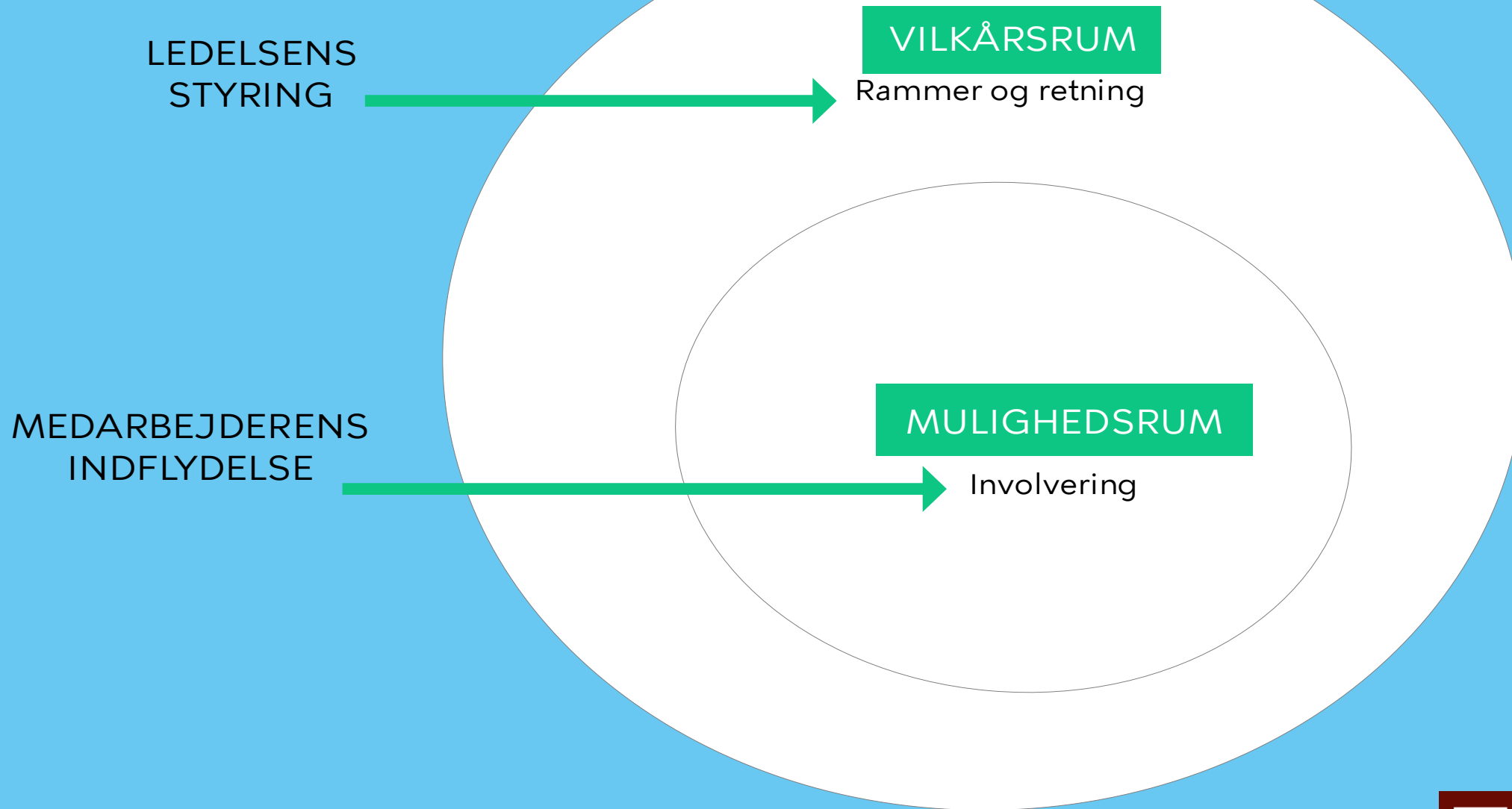
- Opmærksomhed på **design af processer**
- Undgå pseudoindflydelse
- Vær tydelig på hvornår og hvordan der er mulighed for indflydelse (og hvornår der ikke er)

Belonging
Hvornår og hvordan giver ledelse plads til at give og modtage?

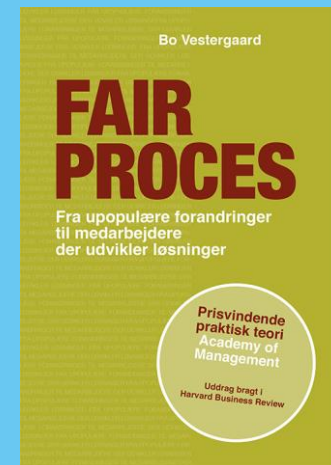
Performing
Hvordan gives der indflydelse på prioritering af opgaverne og hvilke fora?



"Medindflydelse indebærer gensidig information og drøftelse mellem ledere og medarbejdere, inden ledelsen træffer beslutninger."



Overvejelses spørgsmål fra "Fair Proces"



Hvad er sammenhængen med organisationens strategi og indsatser?

Hvad er rammerne – hvad er ikke til forhandling, hvad kan skal vi diskutere og blive klogere på?

Hvad kommer der til at ske og hvornår?

Hvad er mine forventninger til medarbejderne – og hvad kan de forvente af mig?

Hvad er succeskriterierne? (effekt og kompetencekriterier)

VÆRKTØJ

Sæt spot på organisationens robusthed

– kortlæg og styrk jeres
fælles robusthed

arbejds miljø københavn



Sæt spot på
organisationens
robusthed – kortlæg
og styrk jeres fælles
robusthed

TU25

Kompetent ledelse kan navigere og bevare handlekraft i kompleksitet og paradokser. Tilpasser sin ledelsesstil fleksibelt efter organisationens og medarbejdernes behov.¹



3. Medarbejdere som medskabere gennem åben dialog og feedback

I robuste organisationer ses ledelse som en relation, og ledelse og medarbejdere er i løbende dialog med hinanden om kommende forandringsprocesser og udvikling af opgaveløsningen. En kompetent ledelse er opmærksom på, at involvering og dialog er vejen til at sikre, at forandringer implementeres og gennemføres med høj kvalitet og trivsel. Medarbejderne er opmærksomme på, at de skal bidrage til at give lederne de bedste muligheder at lede ud fra. Det sker eksempelvis ved at give ledelsen de relevante oplysninger fra praksis, bidrage konstruktivt til udviklingsprocesser, gå i dialog og stille spørgsmål i de relevante fora, og handle loyalt ud fra det, der besluttet.

- I hvor høj grad er der rum og mulighed for, at medarbejderne kan bidrage til forandringsprocesser?
- Er det tydeligt for alle, hvad der er mulighed for at få indflydelse på, og hvad der er vilkår, rammer eller en del af ledelsesretten?
- Gives der klar feedback på, hvad der er muligt, og hvad der ikke er og hvorfor?
- Hvor gode er I til at give ikke kun jeres ledere, men også hinanden følgeskab?

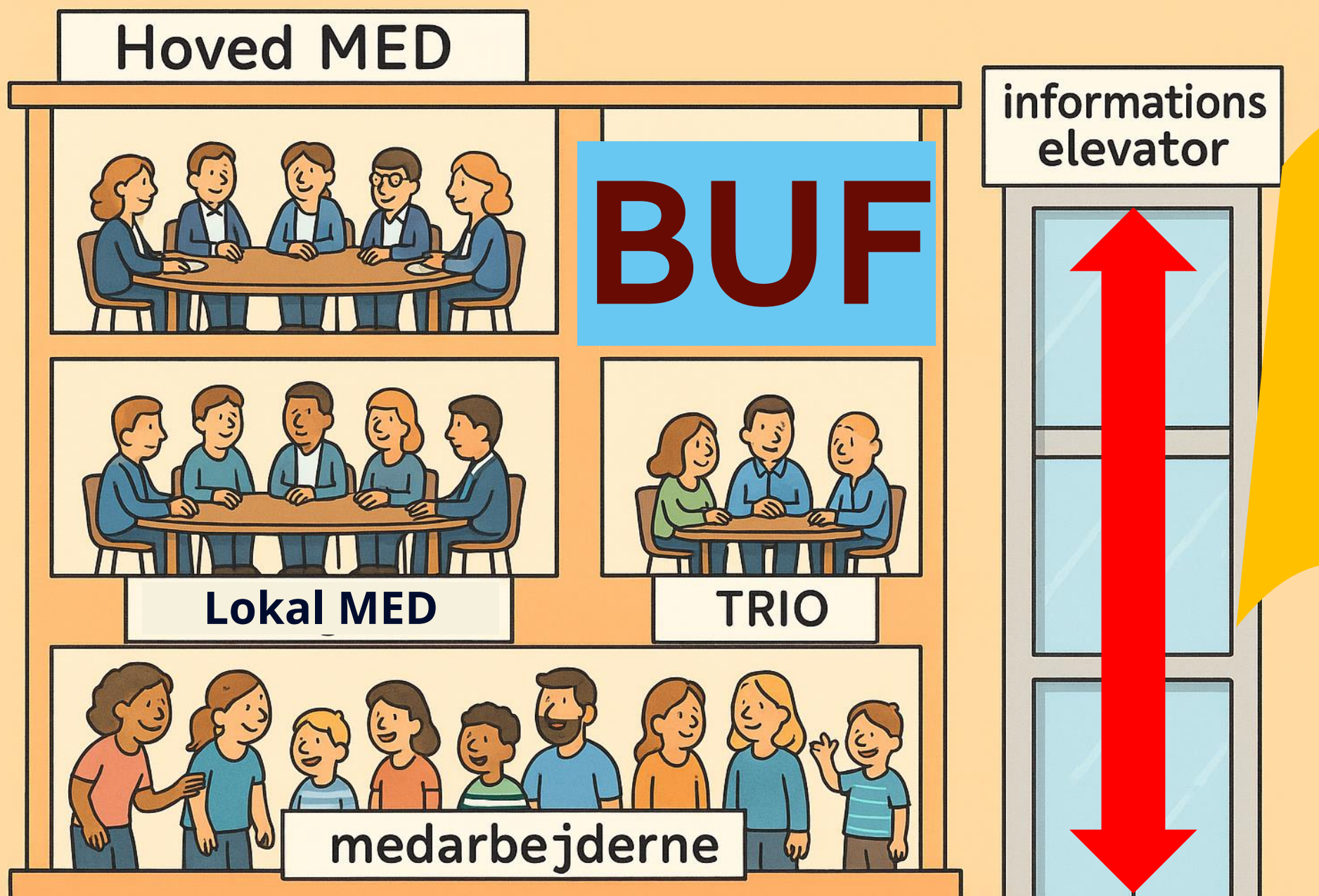




Indflydelse i organisatorisk perspektiv

- Få øje på jeres repræsentative indflydelse i MED, Trio og AMG – og brug den
- Hvordan sikrer I at medarbejderne oplever transparens ift. den repræsentative indflydelse?
- Involverende **APV** metoder
- Tydeliggør hvordan der træffes beslutninger i organisationen

Belonging
Hvordan
involveres der i
strukturer og
møder?



*Eftersyn af
informations
elevators?
(virkeligheds-
kalibrering)*

Metode 5

Sammenhængskraften op og ned

Formål

At få et overblik over sammenhængskraften i forhold til resten af organisationen opadtil samt hvilke skridt, der skal tages, for at skabe en fornemmelse af, at "vi bygger en katedral sammen" (alt det, som byen, kommunen, forvaltningen, arbejdspladsen står for og er på vej mod).

Anvendelse

Kan anvendes til drøftelser i MED/ledergruppen til at få idéer til hvor koblingen, vi har til den større organisation og det større, organisatoriske arbejdsfællesskab, (forvaltning og kommune) er god, og hvor den eventuelt kunne forstærkes.

Tid

Afsæt 30-60 min. til denne drøftelse.





De bærende strukturer er de strukturer, procedurer og rammer der er med til at understøtte arbejdsfællesskabet i løsningen af kerneopgaven.

4. Systematiserede dialog- og feedbacksystemer

Den robuste organisation skaber rum til læring og til løbende justering af arbejds-
gange og systemer, så medarbejderne er opdaterede på, hvad opgaven og organisationen
har behov for. Det kan nemlig være svært at skabe de nødvendige forandringer i en
organisation, hvis der er lange beslutningsgange og uklare inddragelsesprocesser.

- Er det tydeligt for alle i organisationen, hvordan beslutnings- og kommunikationsvejene foregår? Hvad har I medindflydelse på og hvor skal I henvende jer med gode ideer, bekymringer med mere.
- Har I aftalte feedbacksystemer? Det vil sige aftalte spilleregler eller specifikke møder, hvor I giver hinanden feedback for at sikre, at opgaveløsningen matcher det, der er behov for? Særligt når opgaven ændrer sig eller der er knappe ressourcer.
- Hvornår reflekterer I sammen over praksis, prøver nye ting af, finder på nyt og evaluerer på det?

Benspænd for indflydelse



- Høj **kompleksitet i opgaveløsningen** der kræver mange beslutninger
- Hvordan tages der beslutninger, når vi alle skal have mere indflydelse?
 - Konflikter, uenigheder **modsatrettede interesser**
 - **Uformelle ledere** og "retten til at definere sandheden"
- Mere indflydelse til medarbejderne betyder andre måder at beslutte
 - Er vi klar (som organisation) til at give **afkald på aktuelle praksisser**?
- **Psykologisk tryghed**? (manglende psykologisk tryghed spiser indflydelse til morgenmad)

Drøftelsesspørgsmål

Indflydelse



- Hvor og hvordan skulle vi starte hos os, for at få bare 5% mere indflydelse? (vælg enten I, G, L eller O)
- Hvilke benspænd ser I omkring indflydelsen i hverdagen?

(skriv 3 pointer ned fra jeres drøftelse)



Hvordan håndterer vi skimmelsvamp i kælderen?

♦ Flytte permanent

♦ Arbejdsdag for pårørende

♦ Kage til alle

Kontakte KEJD

Hvor finder I råd & støtte - *efter i dag?*

Over strengen?



Overstrengen.kk.dk

En måde at sikre, at *alle* har et sted de kan henvende sig ved seksuel chikane og sexisme. Tag materialerne med 😊



Slidepakke fra AMK – med nyhedsbrev 29.04.



“Forløb for ledere med svære resultater”

Kursus sensommer 2025

Resultater, som omhandler egen ledelse eller relationen til medarbejderne.

Formål:

At den enkelte leder får hjælp til og fokus på at arbejde med svære resultater (fx krænkelser). Der vil være en erfaringsudveksling med de andre deltagere i samme situation.

Indhold:

Hvis du som leder har behov for at få sparring og inspiration til trivselsarbejdet i situationer med svære resultater, der omhandler din ledelse og relationen med medarbejderne, kan AMK tilbyde en workshop med op til 20 deltagere. Her vil der være hjælp til og fokus på at arbejde med svære resultater, krænkelser eller andet der påvirker trivslen på arbejdspladsen negativt. Der er fokus på, hvad ledelsesopgaven er i den enkelte situation.

Yderligere hjælp? Medsekretariat & hotlines

MED sekretariatet: medsekretariat@buf.kk.dk

Ring til **Tidlig Indsats**, hvis du har brug for et godt råd eller sparring i situationer, som handler om individuelle personers fravær eller mistrivsel: 33 66 57 66 / tast 1 (hverdage kl. 9-13).

Ring til **EFAH**, hvis du har spørgsmål til seksuel chikane og sexisme: 73 70 85 40 (Mandag: 9-11, onsdag: 13-15, fredag: 9-11). Se mere om Enheden her: [Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme | Arbejdsmiljø København](#).

Ring til **Arbejdsmiljølinjen** om alle spørgsmål inden for psykisk og fysisk arbejdsmiljø: 33 66 57 66 / tast 2 (hverdage kl. 9-13). Arbejdsmiljø København.

Yderligere hjælp? Hjemmesider KK

AMKs TU side: [Trivselsundersøgelse i Københavns Kommune | Arbejdsmiljø København](#)

ØKFs TU side for alle forvaltninger: [Trivselsundersøgelsen | Medarbejder i Københavns Kommune](#)

MED og Trio i BUF: [Indflydelse i arbejdet - fokus for arbejdsmiljøet i BUF 2024 og 2025 | MED og Trio i BUF \(kk.dk\)](#)

[Fokus for arbejdsmiljøet i BUF 2024-25.pdf](#)



Yderligere hjælp? Inspiration udefra

Branche Fællesskab Arbejdsmiljø: [bfa-psykologisk-tryghed-videnshaefte.pdf](#)

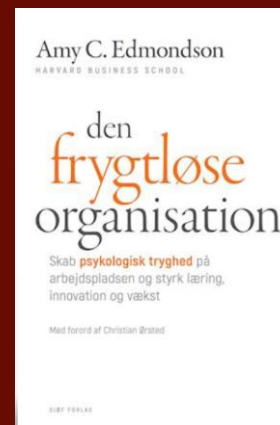


Hvis opgaven syntes for stor eller I er kørt fast, kan I få støtte fra Arbejdsmiljø København via [timebanken](#): [Sådan får I rådgivning | Arbejdsmiljø København](#).

Bo Vestergaard, 2013: Bogen "Fair proces"



Amy Edmonson: #Den frygtløse organisation"



Deling af ideer & inspiration

Hvordan kan I få 5% mere
indflydelse i hverdagen?

Gå ind på: **menti.com**

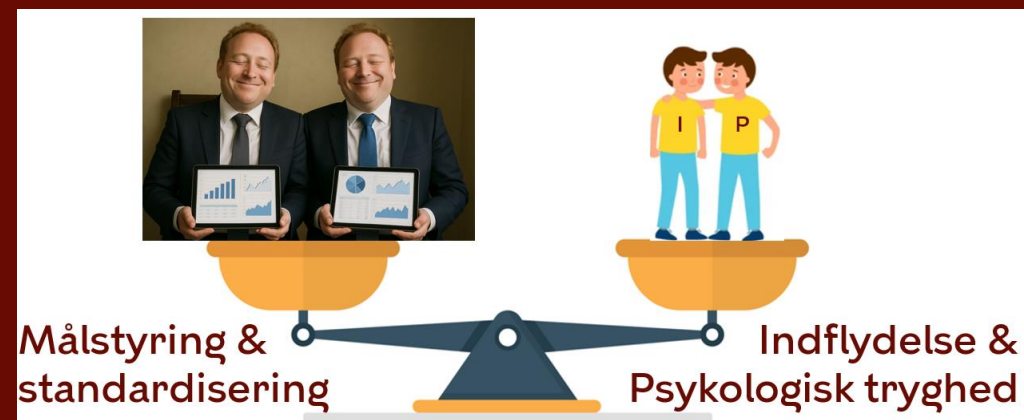
Skriv koden: **12673315**



TU25

Det I tager med hjem

- Brush up på Malene Friis Andersens og Bo Vestergaards tanker om indflydelse
- Værktøjer til det efterfølgende arbejde med indflydelse i alle niveauer i IGLO
- Inspiration til et fokus på balancen i vægten:
- Slideshow til brug ved medarbejdermøder
- Kursustilbud
- Inspiration til arbejdet m. psykologisk tryghed
- Hjælpesider og hotlines: Råd og støtte
- Gode ideer fra alle deltagere til øget indflydelse i hverdagen (menti-opsamling)





**Tak
for
i dag**