

## Q&A om DTU Trivselsdialoger

### Hvorfor...

#### Hvorfor vælger DTU at arbejde dialogbaseret med trivsel?

Det gør vi fordi dialog, når det virker bedst, er forløsende for menneskers potentiale på tværs af køn, kultur og fagligheder.

Dialog om trivsel er en integreret del af vores hverdag. Det er både et væsentligt element i god ledelse og en forudsætning for et sundt kollegaskab. DTU Trivselsdialog er en struktureret dialog med dine kollegaer om, hvad der er vigtigt for din trivsel.

Valget om at benytte dialogerne som værktøj, betød også, at anonyme målinger blev afskaffet.

Formålet med DTU Trivselsdialog er at træne organisationen i dialog om trivsel for at understøtte en kultur. DTU Trivselsdialog er et element i at styrke DTU samarbejdskultur – og vil forhåbentlig også gøre dig klogere på, hvad der er vigtigt for din egen og dine kollegaers trivsel.

#### Hvorfor adskille DTU trivsel- og ledelsesevaluering?

I 2020 besluttede DTU at styrke vores opmærksomhed på både trivsel og ledelse. Det betyder, at der nu er en struktur med et årligt tilbagevendende fokus på henholdsvis trivsel og ledelse. I trivselsdialogen arbejder vi med vores fælles ansvar for trivsel (ulige år), men ledelsesdialog (lige år) har fokus på hvad lederen kan skrues op og ned for i den fortsatte ledelsesudvikling.

DTU Trivselsdialoger har til formål at træne alle i at være trygge ved, at vi taler mere sammen om trivsel. Det giver mulighed for at alle medarbejdere løbende træner at have en dialog med egen leder om, hvordan sammenhængen er mellem ledelse, trivsel og performance.

#### Hvorfor er DTU Trivselsdialoger obligatorisk?

DTU ønsker, at alle deltager i en dialogbaseret trivselsundersøgelse (psykisk APV). Deltagelse er en del af vores forpligtelse som en statelig arbejdsplads. I cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten er det fastlagt, at alle statslige arbejdspladser gennemfører en undersøgelse vedr. medarbejdertrivsel mindst hvert tredje år. I aftale med DTU's Hovedsamarbejdsudvalg afvikles DTU Trivselsdialog hvert 2. år. DTU Trivselsdialog benyttes desuden som metode til at imødekomme kravet om lovpligtig psykisk APV.

### Hvordan...

#### Hvordan kan dialog være med til at styrke min trivsel?

På DTU ønsker vi, at alle føler sig forpligtede til at tage initiativ til dialog. Det har fordele at tale sammen, hvad enten vi er enige, uenige, eller enige om at være uenige. Dialog skaber fremdrift og resultater - en kop kaffe og et spørgsmål er ofte en god start.

## Hvordan bliver DTU Trivselsdialoger afholdt?

På DTU kan processen tilpasses de enkelte enheders organisering, og DTU Trivselsdialoger kan både afholdes i eller på tværs af fagfællesskaber, afdelinger mv.

På DTU Inside under er processen beskrevet, og du kan finde inspiration og værktøjer, der kan hjælpe dig i gang med at arbejde dialogbaseret med trivsel.

## Hvordan får ledelsen et billede af medarbejdernes trivsel?

Direktøren har ansvar for at sikre ejerskab for afholdelse af DTU Trivselsdialoger, og ansvar for at nedsætte en bred repræsentativ arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen er forankret i LSU.

Det dialogbaserede trivselsarbejde trækker i stor udstrækning på et ledelsesengagement og en velfungerende samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen. Forventningen er, at direktøren vil opleve, at trivsel i stigende omfang sættes på dagsorden i både den formelle og uformelle mødestruktur, der binder enheden sammen i hverdagen.

## Hvordan får den nærmeste leder et billede af medarbejdernes trivsel?

Den nærmeste leder forventes at have en fornemmelse af medarbejderens trivsel, uanset om der gennemføres DTU Trivselsdialog eller ej. Det dialogbaserede trivselsarbejde betyder, at alle ledere løbende sætter egen og medarbejdernes trivsel på dagsorden og løbende har bilaterale dialoger når der er behov for det.

## Hvordan får DTU's direktion et billede af medarbejdernes trivsel?

DTU's direktion har tillid til, at direktøren føler sig forpligtet af sit ansvar for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Direktionen forventer at alle medarbejdere og ledere løbende har en dialog om trivsel og benytter sig af de muligheder, der er på DTU for medindflydelse. Det betyder, at det forventes, du som medarbejder giver din leder og den øvrige organisation et aktivt med- og modspil. Derudover har AMK et ansvar for at dokumentere at de temaer, der har fyldt på trivselsdialogerne bliver dokumenteret. Den dokumentation skal være tilgængelig for alle.

Se vejledning til AMK og skema til [Arbejdsmiljøkoordinatorrollen \(AMK\)](#) og [Dokumentation](#) på DTU Inside.

## Hvordan kan jeg svare anonymt?

Det kan du ikke, men du bliver inviteret til at være en del af en proces, der har til formål at træne alle i, at vi taler sammen om trivsel. Vi kan kun handle på det, vi har modet til at sige højt.

Er du utryk i dialogen om din egen trivsel, kan du tage fat i den lokale samarbejds- og/eller arbejdsmiljørepræsentant, HR, leders leder eller henvende dig i DTU's psykologrådgivning, alt efter hvem du har mest tillid til.

På DTU accepterer vi ikke krænkende adfærd. På DTU Inside kan du orientere dig om de mange kontaktmuligheder, der er for henvendelse og, hvad der sker, når du henvender dig hvor.

## Hvordan sikrer DTU, at der sker en kvalificeret og hensigtsmæssig dialog?

DTU Trivselsdialog er ejet af den enkelte direktør og forankret i det lokale samarbejdsudvalg. Desuden er der stor ledelsesmæssig opmærksomhed på at sikre rammer, der understøtter en hensigtsmæssig dialog om trivsel.

### Hvordan kan jeg udtale mig om de trivselsproblematikker, som er svære at tale om?

Dialog kræver øvelse, og det er ikke nødvendigvis nemt. I lighed med ledelsesdialogerne er det på trivselsdialogerne fortsat nødvendigt få talt om aktuelle problematikker for at skabe handling.

### Hvordan deltager gruppens leder?

Det er vigtigt at aftale hvordan afviklingen skal foregå, inden trivselsdialogen afholdes. I udgangspunktet anbefaler Koncern HR, at lederen ikke deltager i dialogen i de mindre grupper, men at lederen er tilstede, byder velkommen, rammesætter, lytter med til opsamlingen og fremstår tilgængelig for medarbejderne efterfølgende.

### Hvordan kan jeg få indflydelse på egen og andres trivsel?

Trivsel er noget vi skaber sammen. I en ligeværdig dialog om gruppens trivsel vokser tillid og mod til at finde og afprøve nye løsninger Du kan bidrage til din egen og andres trivsel ved at indgå i en dialog om, hvad der er vigtigt for dig.

## Hvem...

### Hvem beslutter proces og metode for min enhed?

Direktøren for din enhed har ansvar for, at der etableres en bred og repræsentativ arbejdsgruppe. Arbejdsgruppens opgaver er at fastsætte datoer for DTU Trivselsdialoger, planlægge hvordan I vil afvikle processen (hvem skal tale med hvem), samt planlægge opsamling og læring efter gennemførelse af DTU Trivselsdialog.

### Hvem deltager i en arbejdsgruppe?

Arbejdsgruppen består af direktøren, mindst en lederrepræsentant, AMK, en AMR, næstforperson i LSU samt HR partner.

### Hvem skal jeg tale med om min trivsel?

Den lokale arbejdsgruppe vælger hvilke grupper, der skal afholde trivselsdialoger sammen. Arbejdsgruppen drøfter og beslutter, om DTU Trivselsdialog for eksempel gennemføres i egen sektion, eller om enheden har et ønske om at kollegaer mødes på tværs af forskellige faggrupper. Derudover er der hensyn til faktorer som lokaler, geografisk spredning, timing, tilstedeværelsen etc.

### Hvem har ellers ansvar for at samle op på læring?

Ledergruppen kvitterer for de forslag, der er kommet. Det vil skabe flere anledninger til dialog og samle op på temaer.

Arbejdsmiljøkoordinator dokumenterer, at der arbejdes systematisk med dialog om trivsel. Se nærmere under [Veiledning til AMK](#).

Nærmeste leder har løbende en dialog med egne medarbejdere. Det kan for eksempel være om trivsel, performance eller kompetenceudvikling. Bemærk derfor gerne at DTU i vores MUS koncept opfordrer til at MUS aldrig står alene, men altid understøttes af jævnlig 1:1.