

- Vi står stærkere sammen for livet som sygeplejersker
- Vi redder liv, forebygger sygdom og fremmer sundhed
- Vi styrker vores faglighed og profession hele livet



Skabelon for årlig drøftelse af samværsværdierne for politisk valgte i DSR

Vedttaget på HB-møde d. 11.-12. december 2024

Baggrund

HB vedtog et sæt samværsværdier for politisk valgte på HB-mødet i marts 2021. I januar 2022 efter evaluerede HB samværsværdierne og foretog en lettere revision. Derefter overgik HB til en årlig evaluering af samværsværdierne. I september 2024 vedtog HB et rammeværk for godt psykisk arbejdsmiljø i og omkring DSR's politiske ledelser. Et af elementerne er, at der skal ske en aktivering af samværsværdierne i de politiske ledelser og i bestyrelserne. Med det afsæt vedtog HB i december 2024 en fælles skabelon for, hvilke elementer der skal indgå i enhedernes årlige drøftelse af samværsværdier.

Årlig drøftelse af samværsværdierne i enhederne

Det kan være vanskeligt at drøfte samværsværdierne – ikke mindst hvis der er eller har været konflikt i en gruppe. For at aktivere samværsværdierne på en god måde er det vigtigt, at enhederne anlægger et åbent, nysgerrigt og inkluderende perspektiv i drøftelserne.

Det betyder konkret, at man med fordel kan have nedenstående overordnede spørgsmål i baghovedet:

- Hvilke erfaringer har vi gjort os i vores bestyrelse og i vores politiske ledelser det sidste år i forhold til at få samværsværdierne til at leve i praksis? Hvad gjorde vi konkret?
- Hvad fungerede godt, og hvornår har det været svært? Hvad er de bedste eksempler?
- Hvordan kan vi sikre, at vores handlinger inspirerer og motiverer resten af organisationen til at gøre det samme?

Enhedens forperson står i spidsen for at gennemføre evalueringen og bære de vigtigste pointer med videre til HB. HR-afdelingen i Kvæsthuset bistår gerne med procesbistand.



Skabelon for årlig drøftelse af samværsværdier for politisk valgte i DSR

1. Introduktion og spilleregler:

- Begynd mødet med at italesætte tydeligt, at:
 - Alle skal have en opmærksomhed på følsomheden eller "elefanten" i rummet.
 - Alle bør sætte fokus på, hvad magt gør ved os og vores relationer og måder at være sammen med hinanden på.
 - Der er ikke kun én sandhed. Vær nysgerrige på hinandens perspektiver.
 - Tal om noget og ikke om nogen.
 - Det er godt at være uenige. Konstruktiv uenighed er det, der kendetegner gode teams.
- Proces:
 - Begynde med at lade deltagerne reflektere individuelt over spørgsmålene. Lad derefter deltagerne diskutere deres refleksioner i par eller små grupper. Saml hele gruppen, og lad hver lille gruppe dele deres vigtigste indsigter. Brug evt. denne proces ved både punkt 2 og 3.

2. Spørgsmål, der kan hjælpe med at reflektere over samværsværdierne:

- Hvilke erfaringer har vi gjort os det sidste år i forhold til at få samværsværdierne til at leve i praksis? Hvad gjorde vi konkret?
- Hvad fungerede godt, og hvornår har det været svært? Kom med eksempler.
- Hvordan kan vi sikre, at vores handlinger inspirerer og motiverer resten af organisationen til at gøre det samme?

3. Spørgsmål til afrunding:

- Hvilke ideer, refleksioner og overvejelser tager du med fra drøftelsen?
- Hvordan vil du holde dig selv op på, at dette lever i hverdagen?
- Hvordan kan andre støtte dig i dette?
- Hvad er vores fælles aftale?
- Fælles opsummering: Hvad er det vigtigste, vi tager med videre – i hverdagen i vores bestyrelse og med til resten af organisationen?