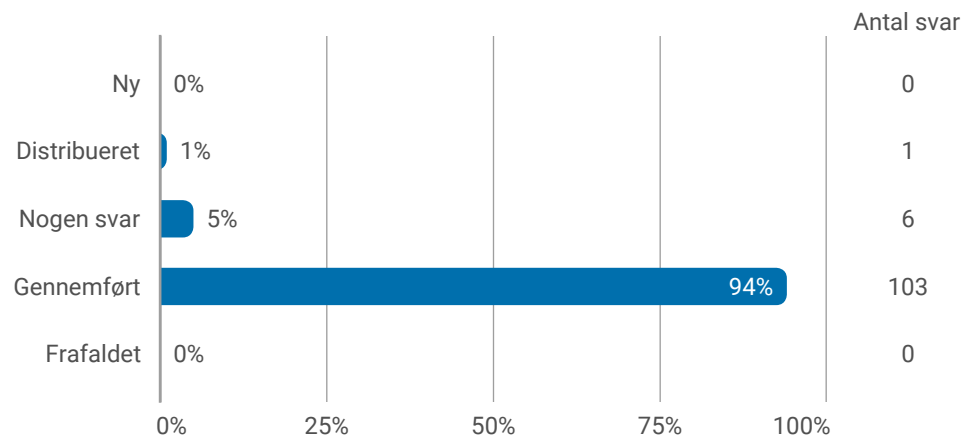
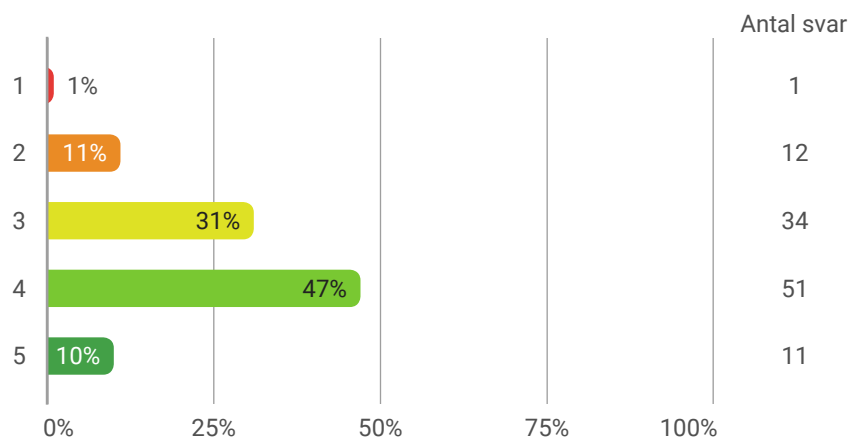


## Samlet status



Hvordan vurderer du samlet set Arbejdsmiljødagen 2025 på en skala fra 1-5.



Kommentarer:
Vældig fin og relevant
Vigtigt at italesætte arbejdet med sygefravær
Vi hører om det samme igen og igen
Sygefravær er ikke en stor udfordring hos os
Meget tung dag - manglede mere inspiration mere nyt
Meget genkendelse fra sidst.
Manglede min amr chef
Lidt langtrukket og der var ikke meget nyt
Lidt lang trukket. Da vi er i gang med 1-3-10
Klart den bedste der er hold til dato
Kan kun vurdere på oplægget fra Cabi:  Oplægget gav plads til fine drøftelser om bordene. Dog ærgerligt at man opfordrer til ekstra nedskrevne regler og rammer for samarbejdet, når kommunen er på vej i en ny retning. Værdibaseret samarbejde er i højere grad baseret på dialog, tillid og udvidet tålmodighed i fællesskabet omkring nedbringelse af fraværet og ændringer i kulturen
Jeg synes det var mange gentagelser.
Formen kunne være mere levende eks. Workshop eller lignende - også i forhold til videndeling
Jeg oplevede desværre meget få nye perspektiver i løbet af dagen
Jeg har fået stof til efter tanke. Jeg har fået ny energi i forhold til mit arbejde som Amg.
Inspirerende foredrag og godt at der er lagt gruppearbejde ind løbende
Ikke så meget nyt
Godt med repetition, men jeg manglede noget nyt indhold. Det er meget lig det vi har været sammen om med Human House (bl.a.. fraværspaletten)
Godt med mulighed for drøftelse i den interne gruppe
Gode relevante oplæg
Gode oplæg, og fedt med mulighed for at reflektere over egen praksis og hvor langt vi allerede er nået og hvad vi mangler
Gode eksempler og godt oplæg fra cabi
Gode case oplæg fra kollegaer på andre områder.
God længde på dagen. Det er en meningsgivende fortsættelse på de tidligere temaer om psykologisk tryghed og sygefravær. Har givet god inspiration til det videre arbejde.
God dag - men manglede lidt nytænkning.

**Kommentarer:**

For mig opleves det som et vigtigt signal at sende oppefra til medarbejdere - at der er fokus på trivsel, sygefravær og fremmøde

For lidt fokus på årsag til sygefravær.

For få pauser

Fik ikke umiddelbart noget håndterbart med herfra

Det virker ikke relevant i vores område

Det var ok. Bedste del var at have tid i AMG

Det var fint med vidensdeling.

Det med cabi blev lidt langt

Det er gentagelse fra de sidste gange vi har været afsted

Der var ikke meget nyt -

Der mangler deltagelse fra ledelsen - hvilket forringer udbyttet af dagen

Der manglede noget drivkraft og aha oplevelser. Lidt tung dag. Men dejligt med vidensdeling fra andre steder i kommunen

Den første del var god, den anden del med cabi fangede mig ikke helt så meget.

Dejligt med oplæggene - og konkrete eksempler/fremlæggelser fra områder som har arbejdet konkret med temaet. Interviews og drøftelser ud fra spørgsmål synes jeg ikke vi skal bruge tid på, når vi er så mange samlet

Bred viden

Hvad er det vigtigste, som du tager med hjem fra dagen?
"Hvordan kommer vi videre"
Øvelsen i at skabe mere struktur i samarbejdet omkring styrket fremmøde samt mere bevidst rollefordeling
Xxx
Værktøjsside fra Cabi
Vores amr, trio og lmu fungere og kan håndtere spørgsmål om sygefravær
Vigtigheden af rammerne og rollefordelingen i samarbejdet med ledelsen og hvad bruger vi statistikkerne til omkring sygefravær.
Viden om hvilke roller jeg som amr skal udfylde
Viden - trivsel og arbejdsmiljø er vigtigere end nogensinde
Vi taler om styrket fremmøde istedet for sygefravær
Vi skal have et fast punkt på dagsordenen, hvor vi orienterer og drøfter sygefravær.
Vi skal ha en snak om roller - AMR/TR/leder.
Hvornår snakker vi folk på arbejde og hvornår snakker vi dem hjem.
Vi gør det rigtige.
Vi er på rette vej sammen
Nye input udover egen organisation
Vi er blevet bekræftet i at det 'går rigtig godt' hos os, og at vi er på rette spor.
Tværfagligt samarbejde
Fortsætte det gode samarbejde
Tilbageblik på rutinerne for fremmøde og samarbejde i min afdeling.
Tiden/samvær sammen med vores arbejdsmiljø gruppe
Systematisk opfølgning på sygefravær og trivsel. Styrket fremmøde er et brede og rundere begreb der både favner sygefravær og mere positive mekanismer der styrker fastholdelse og arbejdsglæden.
Systematik omkring samarbejdet i Trio samt plads til fleksibilitet for møderne
De mange perspektiver på sygefravær
Styrket trio/amr team med en fælles mission
Styrket fokus på drøftelser og samarbejde om styrket fremmøde.
Struktur om kommunikation

**Hvad er det vigtigste, som du tager med hjem fra dagen?**

Struktur i samarbejdet og rollefordeling er en væsentlig del af arbejdet i AMG

Struktur for arbejdet

Stolthed over hvor langt vi er nået. Fokus på hvad vi mangler. Tid til refleksion.

Som ny ftr er det fantastisk at se det er et stort fokuspunkt i kommunen.

Som ny AMR giver det en masse læring og viden.

Snakkene med AMG

Skønt med et positivt fokus!

Samtalen med de to fra min arbejdsplads

Sammarbejde

Samarbejdet om styrket fremmøde AMR og leder imellem

Samarbejde og date

Punkter jeg kan arbejder videre med i egen praksis.

Oplægget fra Cabi

Nødvendigheden af tydelig rollefordeling og forventningsafstemning i arbejdsmiljøgruppen.

Ny viden

Nogle af de tiltag og diskussioner vi tog i arbejdsmiljøgruppen.

Masser at snakke om i AMG og på LMU

Læring gerinrat

Lave mere struktur til TRIO møder og definere vores roller bedre på arbejdspladsen

Kontinuerligt fokus i samarbejde med Trio, Lmu, ledelse og medarbejdere

Synlighed

Fejring når fravær mindskes og drøftelse af hvad man så kan lokalt for pengene

K

Inspiration til det fortsatte arbejde i amg, trio og lmu

Inspiration og perspektiver på arbejdet med styrket fremmøde.

Indlæggene og især dialogerne ved bordene

Ikke så meget nyt, så vi arbejder med de "rigtige ting".

Ider vi kan arbejde med

Ideer til et fortsat godt samarbejde med AMR

Ideer til at arbejde med styrket fremmøde

**Hvad er det vigtigste, som du tager med hjem fra dagen?**

Hvordan vi får alle de gode aftaler og handlinger i AMO samarbejdet ud at leve, så medarbejderne mærke det og får lyst til at styrke fremmødet.

Hvor vigtigt styrket fremmøde er for vores arbejdsplads. At vi fokuserer på styrket fremmøde i stedet for fravær

Hvor vigtigt det er at arbejde med systemet

Hvor vigtig rollefordelingen er i gruppen - så man ved hvem gør hvad, og der bliver fulgt op

Hvor stor rolle jeg som AMR og ledelsen har ind at skabe gode rammer, trivsel, åbenhed og psykologisk tryghed med medarbejderne / kollegaer.

Hej fj

H

Godt med nyt viden og hvad man som amr kan gøre.

Gode rammer for dem der er på arbejde

Gode konkrete erfaringer

Gode input fra andre, positive holdninger til arbejdsmiljø, gode snakke i AMG / LMU

Gode input fra andre steder, vi kan arbejde videre med

Første del har været rigtig fin, men synes interview og sidste del var langtrukket og uden ny viden/indhold.

Fælles ejerskab for forandringer i organisationen skaber medarbejdere med energi og lyst til at gøre en forskel

Fælles drøftelse i arbejdsmiljøgruppen.

Fortsætte samarbejdet i AMG og LMU

Fortsat drøftelse ang. vores samarbejde om styrket fremmøde på tværs af forskellige mødestrukturer samt et fokus på en klar rolle- og opgavefordeling

Forskellige ideer fra andre enheder, som kan inspirere os

Fokus på samarbejdet i Trio og med som som forudsætning for den kulturændring vi er i gang med

Fokus på fællesskabet

Fokus på fremmøde.. ikke sygefravær

Fokus på det vi gør godt

En masse gode tanker til videre arbejde

En følelse af at rigtig mange mennesker i kommunen har lagt en formiddag væk fra kerneopgaven for at lytte til noget, der er selvfølgelig og uden ny inspiration.

En dialog omkring statet i vores arbejdsmiljøgruppe

Dialog og systematik i opfølgning på data.

Det videre samarbejde i MED

Det materiale som skal være med til at gøre vores trio mere systematisk

**Hvad er det vigtigste, som du tager med hjem fra dagen?**

Det kræver struktur og samarbejde

Der er mange redskaber og metoder, men glemte man ledelsesfaktoren?

De samtaler vi havde i grupperne, om hvordan vi vil arbejde med emnet fremadrettet

De gode input og værktøjer

De erfaringer som andre havde gjort

Cabis systematikmodel

Cabi materialer

Beskrivelse af roller

Bekræftelse i forhold til dialog som et væsentlig værktøj i arbejdet med styrket fremmøde

At vi som arbejdsplads er langt fremme og godt med, ift arbejdet med sygefravær og styrket fremmøde

At vi som AMR skal understøtte både kollegaer og leder

At vi skal have aftalt strukturen for samarbejdet

At vi skal fortsætte det arbejde og den proces vi har nu

At vi i vores lokale arbejdsmiljøgruppe skal have fokus på systematik omkring emnet

At vi får noget mere materialer til at arbejde med

At vi er godt på vej på vores arbejdsplads og at vi fortsat skal prioritere fremmøde højt

At vi bruger styrket fremmøde som ikke er så negativt ladet som sygefravær, selvom styrket fremmøde kan defineres på flere måder.

At vi arbejder i den rigtige retning og bruger de redskaber der kan hjælpe os

At vi allerede er på vej i rette retning

At systematik giver et godt arbejdsmiljø og det giver et højt fremmøde

At styrket fremmøde ikke kun handler om tal men også at styrke det gode arbejdsmiljø

At jeg har været her sammen med min ledelse og vi har hørt det samme budskab og kan bruge de værktøjer sammen efterfølgende

At gå med min mavefornemmelse

At det fortsat er et fælles fokuspunkt

At der skal ses lidt mere på styrket fremmøde fremfor sygefravær

At der er nedgang i sygefravær procent

Andres succeshistorier

1-3-10 skal italesættes mere

.





### Hvad har været særligt godt ved Arbejdsmiljødagen 2025?

...

Vidensdelingen fra andre steder

Viden kombineret med tid til at snakke sammen i AMG

Tid til refleksion i AMG gruppen.

Tid til gruppearbejde efter oplæg.

Thea og lone

Særlig pålægget i sidste del af formiddage

Sparring i arbejdsmiljøgruppen.

Sparring

Snak om roller.

Skift i oplæg og samtaler

Samtalerne/ erfaringsudveksling med kollegaer

Sammen i AMG

Relevant tema

Rart at høre oplæg fra forskellige enheder der arbejder med at få et højere fremmøde

Q

Programmet har været godt planlagt.

Overordnede emner og tid til dialog

Oplægsholdere

Oplægget med Cabi

Oplægget

Oplægene

Oplægene

Oplæg fra skole/plejecenter, omkring tiltag

Oplæg fra cabi

Oplæg fra Cabi.

Oplæg fra Cabi

Oplæg

Oplæg

## Hvad har været særligt godt ved Arbejdsmiljødagen 2025?

Oplæg

Netværkene og høre hvad andre arbejder med, fra hele kommunen

Mulighed for sparring internt og input fra andre organisationer

Læring

Lys på vigtigheden af at tale om det.

Kombi mellem oplæg og drøftelser

Jjjj

Jeg ny så altid godt at få mere viden

Inspiration fra andre afdelinger

Inspiration

Høre andre afdelingers erfaringer med arbejdet

Hvordan det virker uden i kommunen

H

Gruppedrøftelse

Gruppearbejdet

Godt med et data blik på hvordan sygefraværs procenten er i kommunen. Fedt med en målsætning.

Godt at det se at man kan ændre en dårlig kurve i forbindelse med højt sygefravær

Gode oplæg. Gruppearb

Gode drøftelser med amr-gruppen

God struktur

Genopfriskningen af vores fælles kurs på det

Første del, hvor vi fik lov at dykke ned i egen enhed, hvad vi har gjort og hvad vi kan gøre mere af.

Fælles om det gode samarbejde for at mindske fraværet

Forskellige typer oplæg, gruppearbejde osv.

Fokus på samarbejdet

Fokus på hvor man er i processen omkring samarbejde mellem ledelse og kollegaer

Flere opgaver til MED og tid til det

Fint skift mellem at lytte og arbejde

Fint planlagt

Fint at høre hvad de andre arbejdspladser har arbejdet med

### Hvad har været særligt godt ved Arbejdsmiljødagen 2025?

Et spændende emne og et godt program. At høre om andres erfaringer og hvad de er lykkedes med og hvad de arbejder videre med.

Et godt konkret emne

Eksempler

Efaringsdeling

Drøftelser i lokale arbejdsgrupper med fastsatte tema

Drøftelse på tværs omkring roller

Drøftelse med nye mennesker

Drøftelse i grupper

Cases fra de forskellige steder i kommunen

Dialogen med kolleger i kommunen som giver en øget indsigt og forståelse.

Dialog og inspiration

Det ved jeg ikke

Det hele

Der var meget repetition at det vi har været igennem

Der var desværre ikke så meget nyt. Men altid godt at sidde i sin egen gruppe og tale om tingene.

Dejligt at høre fra andre hvad de arbejder med.

De lokale input

De forskellige typer af oplæg, gruppearbejde, interview etc.

Cxx

Cobi

Carbi

Cabi's fremlæggelse

Besøget fra Cabi

At være smamen

At være sammen i dialog og mærke vi er et team

At være her sammen som arbejdsmiljøgruppe

At vi har fået cases

At sidde i sin arbejdsmiljøgruppe

At sidde i egen gruppe

**Hvad har været særligt godt ved Arbejdsmiljødagen 2025?**

At man kunne sidde i arbejdsgrupper og drøfte det gode

At man husker de udfordringer fastsatte rammer kan give for en stor organisation, med mange forskellige typer af arbejdsforhold

At man har fået mulighed for at vidensdele.

At høre kollegaerne - hvad de hør

At høre hvordan andre områder i organisationen arbejder med styrket fremmøde

At holde fokus på emnet sammen med kolleger

At få input til hvad det virker og hvordan man har grebet ophaven an

At der har været tid til at kunne snakke sammen

At dele viden med andre

At dele erfaringer på tværs og blive inspireret

Alt

??

?

?

?

.

.

-

Hvad ville du ønske, at der var mere af?
...
X
Workshops
Ved jeg ikke
Ved ikke
Ved ikke
Ved ikke
Ved ikke
Ved ikke
Ved ikke
Tid til refleksion i de lokale grupper, da dagligdagen er meget fyldt af daglig drift
Tid til drøftelser
Tid til at arbejde i gruppen
Roller og samarbejde mellem AMR og ledelse
Q
Praksiseksempler fra områderne
Pauser
Pas
Pas
Oplæg
Opdeling af dagen så man havde delt deltagerne i grupper:
1. Nye i arbejdet med sygefravær
2. Godt begyndt - hvad nu gruppe
Så begge grupper havde fået flere værktøjer i kassen
Nytænkning
Nyt indhold
Nyt - der er ikke meget nyt inspiration
Ny inspiration

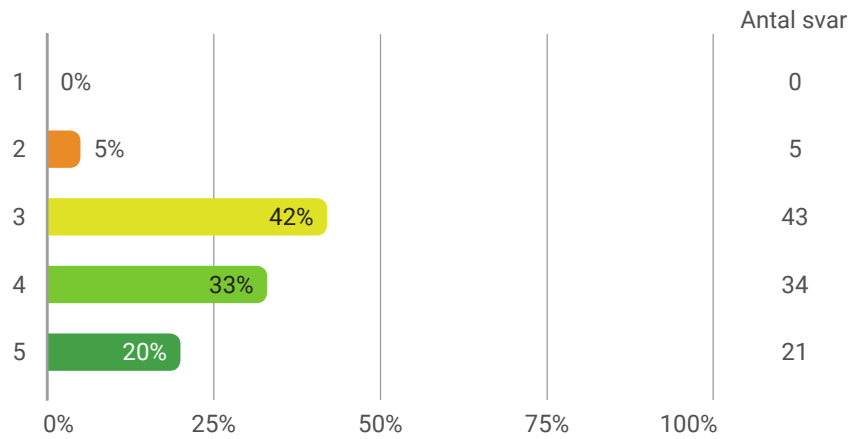
Hvad ville du ønske, at der var mere af?
Noget om nye tiltag fremadrettet
Hvad gør vi mere konkret for at nedsætte sygefravær
Noget nyt under solen
Noget nyt
Noget nyt
Noget nyt
Mulighed for arbejde i egne rækker
Mere praksisnært.
Mere energi i dagen
Mere konkret om dilemmaer mm
Mere i samme stil
Mere gruppedrøftelse med andre afdelinger
Mere engagerende oplæg med nye perspektiver - og knap så mange selvfølgeligheder.
Mere dialog og ikke så lange indlæg.
En foredragsholder der "brager igennem"
Mere dialog i mindre grupper
Mere arbejde i AMG og lokal MED
Meget uro og dårlig lyd og lokalet er ikke hensigtsmæssigt...
Materiale til at tage med hjem
Mangler lidt pauser
Lyden og luften i lokalet er ikke særlig god og påvirker
Lidt nuanceret i forhold til vi er forskellige arbejdspladser, da vi har meget med omsorgstræthed
Lidt kortere oplæg og så mere tid til diskussion i arbejdsmiljøgruppen.
Kun oplæg - og så afkorte dagen og lade drøftelserne foregå hjemme på matriklerne.
Konkrete redskaber. Og måske en præcisering af baggrunden.
Kan ikke komme i tanke om noget.
K
Jeg vil gerne tale mere om de forskellige roller, leder, amr og TR. I Trio samarbejdet
Interaktion
Inspiration til arbejde med styrket fremmøde

Hvad ville du ønske, at der var mere af?
Ingenting
Ingenting
Ingen ting
Ingen ting
Hvordan vi får alle med. - de der kun går på job for lønnens skyld.
Hved det ik
Hvad skal man gøre hvor det går godt.
Humor.
De oplæg der har været har været relevant, men fremlagt på en meget kedelig og uinteressant måde.
Måske en ude fra som kunne fremlægge det på en anden måde
Huii
Historier fra virkeligheden
Gruppedrøftelse
Gruppearbejde
Gode historier fra ndk omkring tiltag der virker/har virket
Frisk luft haha
Frisk luft ;)
Forbyggende viden
Fokus på hvad man kan gøre lokalt i forhold til de overordnede rammer
Fokus på den psykologiske tryghed, som også understøtter styrket fremmøde.
Flere konkrete eksempler på hvordan andre gør og er lykkedes
Flere gruppedrøftelser i de enkelte arbejdsmiljøgrupper
Flere drøftelser og målrettede processer fremfor så meget snak / oplæg
Flere drøftelser i gruppen
Faglighed, og dokumenteret data.
Etablering og fastholdelse af det gode arbejdsmiljø
Et par korte pauser
Et oplæg fra fx en direktør/ træner som har lykkedes med at komme til tops med sit hold
Endnu mere af alle de gode initiativer vi nemt kan omsætte
En smule mere udluftning

Hvad ville du ønske, at der var mere af?
En smule mere gruppearbejde
Drøftelser og videndeling
Drøftelser - det var meget en repetition af det man ved
Dialoger
Dialog på tværs
Dialog - drøftelse og mere åbenhed om det der er svært i hverdagen , der kom ikke særlige eksempler på det også kan være svært og hvilke tiltag gør man så ?
Det var fint oplæg.
Det har været fint
Der mangler noget til de afdelinger , der har et lille fravær.
Hvad skal vandes ?
Deltagelse
Bedre gruppeforhold. Akustik gjorde det svært som hørehæmmet at deltage i snakken
At der var mere nyt.
Aktive redskaber fra konsulenter
?
?
?
?
.
.
.
.
-
-
-



Hvor relevant var oplægget og øvelserne fra Cabi for dit lokale arbejde med styrket fremmøde på en skala fra 1-5?



**Kommentarer:**

...

Vi har allerede gode rutiner

Synes ikke der var meget nyt.

Rigtig god inspiration

Oplæggene super gode og relevante - synes ikke vi skal bruge tid på drøftelserne

Meget relevant med oplæg fra praksis og interview.

Meget oplæg og mangel på pause

Kendt stof

Jeg ville hellere have hørt mere om, hvordan den arbejdsplads ser ud, som tiltrækker og tilknytter medarbejdere.

Jeg er personligt udfordret af, at vi ikke drøfter kritiske perspektiver på 1-3-10 og taler om, hvilken kultur en sådan model fremmer - eller taler om, hvorvidt den er relevant for alle typer og kulturer.

Vi taler ikke om bias og fejlslutninger, når vi ser på resultater og indsatser eller tilfældigheder og statistiske udfordringer. Jeg mangler kritiske nuancer i stedet for blot promovering af den vedtagne model.

Jeg oplever det er en gentagelse af meget jeg ved i forvejen. Tag det positivt, for det har noget at gøre med, at vi længe har arbejdet på det her område.

I min afdeling har vi ikke et højt sygefravær.

Høj faglighed

Godt oplæg

Godt at få italesat hvad vi skal arbejde med

For teoretisk og uden konkrete eksempler. For langt fra praksis.

For overordnet. På trods af interviews og øvelser

For meget snak fra enhederne.

Det var fint relevant. Dog en anelse gentagende i forhold til resten af processen

Det har sat fokus på noget vi kan arbejde videre på

Der var ikke så meget nyt.

Der var ikke så meget ny viden

**Har du yderligere kommentarer til arrangementet?**

Xxx

Ville være dejligt at der ikke var så mange der gik ud med deres tefoner

Tak. Det gør en forskel at alle mødes.

Tak for et godt arrangement

Tak for I ser vigtigheden i at samle os.

God jul

Super godt

Se tidligere kommentarer

Rigtig dårlig lyd i rummet i dag.

Indimellem svært at høre hvad der blev sagt.

Nej tak.

Nej

Nej

Nej

Nej

Nej

Måske er dagen for bred. Der er meget forskel på de arbejdspladser vi arbejder på.

Mangler oplæg som kan give energi

Mange ressourcer bruges på at høre på allerede kendt viden

Lokalet er dårligt

Lidt tung dag at komme igennem.

Jeg tænker der generelt mangler mere fokus i kommunen på, at konsulenter arbejder med samme retning som ude i organisationerne. F.eks. OLFA, at vi ikke længere har corona og derfor ikke de samme retningslinjer med at blive hjemme og undgå smitte o.lign.

Det kunne være godt med mere viden om styrket aktieskab, som kan tages med hjem og få delt med alle medarbejdere

Jeg synes det har været en meningsfuld dag og en god måde at få nogle snakke i AMG

Jeg kunne godt have ønsket mig et andet lokale og en pause mere. Det er hårdt at sidde så mange mennesker i et lille lokale uden luft i.

#### Har du yderligere kommentarer til arrangementet?

Jeg synes at en del af oplæggene var kendt stof

Jeg kunne godt tænke mig at man for at tilgodese hele kommunen afholdte disse dage på tværs af Norddjurs i lokaliteter også i vest og midt

Der skal være kage kl 10

Håber ikke vi får den smattede sandwich, hvor indhold er kørt ind i mayonnaise

Håber der kommer noget nyt til Næste AMR-dag

Godt arrangeret

Forplejning kunne være lækkert med nogle grønsager og frugt fremfor kun hvedebrød

Flere små pauser

Drop morgenmad

Dårlig akustik, men fint man kan gå udenfor og drøfte ting i grupper

Det kunne have været fedt, hvis man havde startet med en rammesætning for dagen for psykologisk tryghed. Det blev understreget meget sidste gang at vi skulle øve det.

Det giver mening at deltage

Der bør være mere fokus på hvad man gør når der er noget der "bøvler" både som medarbejder og ledelse.

Anden opstilling af bordene så man ikke får ondt i nakken.

Oplægsholderne skal bruge mikrofonen det er svært at høre noget ned bagved

1-3-10 modellen virker som kontrol når den rulles ud hvor der ikke er problemer.

Derudover opmærksom på den kun måler sygefravær, ikke om en syg medarbejder føler sig presset til at tage på job, og potentielt smitter børn/borgere de er i kontakt med.

.

.

-