

Hovedudvalgets arbejdsmiljødag

26. november 2024

Dagens program

- 8.45 Velkommen til arbejdsmiljødagen v. Jonas Kroustrup & Tinne Christiansen
- 8.50 Opfølgning og videre arbejde med psykologisk tryghed v. Kroustrup
- 9.00 Dialog ved bordene
- 9.10 Kort opsamling v. Jonas Kroustrup
- 9.15 Case: Psykologisk tryghed og refleksive samtaler v. Pia Høgh Flarup
- 9.25 Case: Eksempel på proces om psykologisk tryghed v. Marianne Bækager
- 9.35 Det fortsatte arbejde med psykologisk tryghed v. Jonas Kroustrup
- 9.45 Pause
- 9.55 Frisættelse og aktørskab v. Jonas Kroustrup
- 10.20 Fælles lederskab og dets betydning for arbejdsmiljøet v. Ann-Christina Matzen Andreasen
- 11.20 Dialog ved bordene
- 11.50 Kom godt i gang med aktørskab v. Jonas Kroustrup og Tinne Christiansen
- 12.00 Frokostsandwich med mulighed for to-go

Valg til AMR ca. 12.15



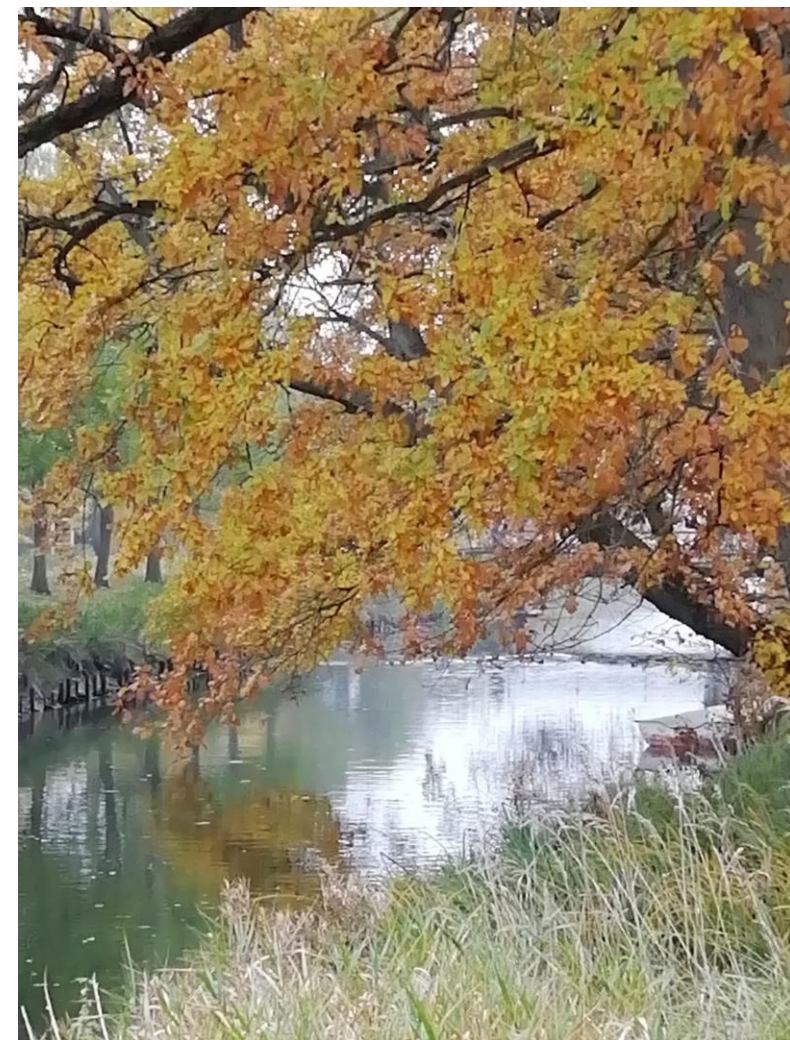
Opfølgning og det videre arbejde med psykologisk tryghed

v. kommunaldirektør Jonas Kroustrup

Rammesætning som en del af at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Arbejdet med psykologisk tryghed i Norddjurs til nu:

- Fagligt indlæg på arbejdsmiljødagen i 2023
 - Reflektionsspørgsmål og dialoger i hele MED-systemet
- Løbende tema i Hovedudvalget
- Løbende tema i direktionen og koncernledelsen
- Tilbageløb og opfølgning gennem arbejdsmiljørapporterne
- Udarbejdelse af definition og dialogmateriale



Fokus på
hvordan vi
møder
hinanden

Fokus på
feedback-
kultur

Psykologisk
tryghed er
grundlaget for, at
kerneopgaven
kan varetages
effektivt

Tillid og
gensidig
respekt

Temadage

Kontinuitet
og systematik
i TRIO og
AMG- møder

KAMPUS-
forløb

Vi ikke er
fejlfri -
hverken
medarbejdere
eller ledelse

At turde at stille
de undrende
spørgsmål til
hinanden på
rette tid og sted

Vi er
bevidste
om at være
rolle-
modeller

Fokus på
trivsel og
glæde i
arbejdslivet

Vi tør
prøve nye
tilgange af

Dialog om
hvordan
værdierne
lever

"Åbne
døre"

Åbenhed
Ordentlighed
Imødekommenhed
Tilgængelighed og
tillid

Vi skal være
modige og
møde
hinanden
med
nysgerrighed

Der
faciliteres et
professionelt
arbejds miljø

Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed er troen på og forventningen til, at fællesskabet tager nysgerrigt og konstruktivt imod ens ideer, perspektiver, spørgsmål, bekymringer og fejltrin i forbindelse med opgaveløsningen. Psykologisk tryghed er med til at skabe en rummelig og mangfoldig arbejdspladskultur præget af venlighed og empati. En kultur, hvor der inden for en aftalt ramme er der plads til prøvehandling og nysgerrighed på andre måder at løse vores opgaver.

Når motivation, ansvarlighed, faglighed og psykologisk tryghed går hånd i hånd, har vi et stærkt fundament for at skabe modige og attraktive arbejdsfællesskaber, hvor læringsperspektiver og innovation sikrer den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne.

Psykologisk tryghed betyder, at vi:

- er tilgængelige og tilnærmelige for hinanden
- kommunikerer og er i dialog om rammer og gensidige forventninger
- finder læringspotentialer i vores arbejde
- inviterer andre til at bidrage med deres overvejelser, viden og feedback
- indgår i uenighed og konflikter som medspillere og bevarer fokus på at tale respektfuldt med hinanden
- giver hinanden feedback i forhold til målet med opgaven og er i dialog om hvilke handlinger den bedst mulige opgaveløsning kalder på
- møder hinanden med venlighed, støtte og tolerance i inkluderende fællesskaber, hvor vi sammen skaber de bedst mulige resultater.

> Organisations- og ledelseskodex

Dialog ved bordene med udgangspunkt i definitionen:

Hvordan understøtter vi, at der fortsat bliver skabt øget psykologisk tryghed i organisationen?

Hvad kan vi gøre hver især og i fællesskab?

Vores Norddjurs





Kort opsamling i ord-sky





Case: Psykologisk tryghed og refleksive samtaler

v. Pia Høgh Flarup





Case: eksempel på proces om psykologisk tryghed

v. Marianne Bækager






Det fortsatte arbejde med psykologisk tryghed

v. kommunaldirektør Jonas Kroustrup

Organisatorisk arbejde med psykologisk tryghed

- Fokuseret organisatorisk understøttelse af:
 - Psykologisk tryghed
 - Fælles ledelsesgrundlag
 - Sygefravær
- Tilpasning i aftale-styringsdokumenter
- MUS, LUS og SUS-materiale samt APV-skabelon
- Fælles kompetenceudvikling
- Velkomst til nye ansatte
- Løbende dialog i MED- og ledelsessystemet





Frisættelse og aktørskab
v. kommunaldirektør Jonas Kroustrup

Frisættelse

- Reformer
- Afbureaukratisering
- Systemer & strukturer
- Politisk arena

Aktørskab

- Arbejdsfællesskaber
- Arbejds miljøer
- Ansvar og handling
- Opgaveløsning

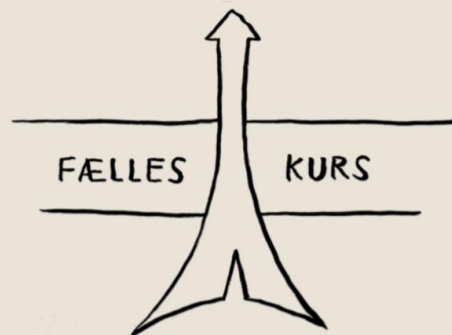
Fælles ledelsestilgang

- Et stærkere fagligt fællesskab om ledelse
- Afgørende for opgaveløsningen, arbejdsmiljøet og rekruttering
- Understøtter mere sammenhængskraft og tværgående samarbejde



"Ledelse er den fælles opgave at opbygge kurs, koordinering og commitment"

4



KURS

- Enige om vigtige fælles opgaver
- Vanskelige prioriteringer løses konstruktivt
- Kursen justeres fleksibelt



KOORDINERING

- Har en effektiv arbejdsdeling
- Møder og informationsflow i konstant udvikling
- Strukturer og roller korrigeres løbende sammen



COMMITMENT

- Jeg har lyst til det, vi skal udrette sammen
- Jeg føler mig forpligtet/nødt til det
- Jeg tror på, at vi kan lykkes

UKON
HUMAN RESULTS

Psykologisk tryghed

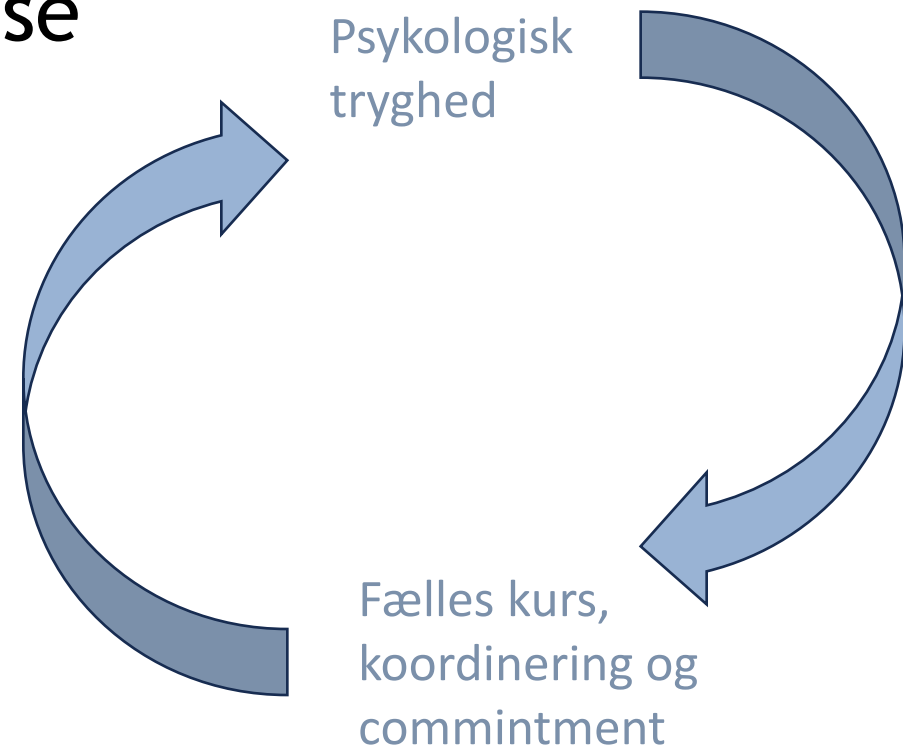
Aktørskabelse: Ledelse i samspil med medarbejdere

- Bygger på et positivt menneskesyn
- Samarbejde er centralt for effektiv ledelse, da det fremmer innovation og engagement i organisationer.
- Fælles beslutningstagning
- Et psykologisk trygt miljø forbedrer samarbejdet, da medarbejdere tør dele ideer uden frygt for negative konsekvenser.



Psykologisk tryghed og aktørskabelse

- En symbiose, hvor psykologisk tryghed fungerer som en katalysator
- Understøtte vidensdeling, feedback og ansvar
- En ledelsestilgang, som skaber rammerne for et trygt arbejdsmiljø, fordi klare mål, god koordinering og højt engagement skaber forudsigelighed og tillid i organisationen.



Aktørskabelse

Tag personligt ansvar for din opgave

Påvirk den sammenhæng, du indgår i positivt

Indgå i fleksible autoritetsforhold

Bidrag til aktørskab for andre

Fælles lederskab og dets betydning for arbejdsmiljøet

v. Ann-Christina Matzen
Andreasen



Refleksion pba oplæg

Evt. deltagere fra HU

Dialog ved bordene

Hvornår oplever I at være
fælles om at træffe
beslutninger i jeres arbejde?

Hvad er det vigtigste omkring
aktørskab, som I tager med
hjem fra i dag?





Aktørskabelse

Tag personligt ansvar for din opgave

Påvirk den sammenhæng, du indgår i positivt

Indgå i fleksible autoritetsforhold

Bidrag til aktørskab for andre

Aktørskabelse - til drøftelse i jeres lokale MED-udvalg

Tag personligt ansvar for din opgave

Påvirk den sammenhæng, du indgår i positivt

Indgå i fleksible autoritetsforhold

Bidrag til aktørskab for andre

Drøft de fire udsagn i jeres lokale-MED, i forhold til om der noget, I med fordel kan

- gå i gang med eller gøre mere af
- stoppe med eller gøre mindre af



Tak for i dag

Sandwich - mulighed for at spise her eller tage med
Valg til AMR i HU