

## Bilag 2 - Arbejdsmiljøindsatser i 2025

---

Arbejdsmiljøarbejdet i Norddjurs Kommune er centreret omkring de enkelte arbejdspladser. Dette giver ejerskab, forpligtelse samt grundlag for de bedst mulige indsatser og løsninger.

I nedenstående gives et indblik i nogle af de indsatser, der er blevet arbejdet med, på områdeniveau, i løbet af 2025.

Områdernes arbejdsmiljørapporter blev præsenteret for Hovedudvalget 4. september 2025.

### Skole og Dagtilbud

På skole- og dagstilbudsområdet har der i 2025 været gennemført indsatser både ift. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

#### *Fysisk arbejdsmiljø*

Området har samlet set primært været optaget af de fysiske rammer og støj i arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø.

Der arbejdes med lokale og konkrete initiativer ift. de aktuelle udfordringer. Der er både de lidt større initiativer som f.eks. byggeri af to nye klasselokaler, udvikling af fysiske læringsmiljøer, indkøb af nye elbarnevogne og -cykler. Og de lidt mindre tiltag som f.eks. indkøb af nye printere og andet it-udstyr.

#### *Psykisk arbejdsmiljø*

Området har samlet set primært været optaget af at arbejde med temaerne social kapital (samarbejde, tillid og retfærdighed), psykologisk tryghed, høje følelsesmæssige krav samt vold og trusler.

Enhederne har på forskellig vis arbejdet med ovenstående temaer, f.eks. blandt andet ved at styrke kommunikationen og dialogen mellem medarbejdere og ledelse, ved at gennemføre faglige drøftelser om f.eks. høje følelsesmæssige krav i jobbet samt forebyggelsen af vold og trusler, inkl. indberetning når der konkret er oplevet vold og trusler.

Enhederne har alle arbejdet med psykologisk tryghed enten på deres personalemøder eller i forbindelse med en temadag.

### *Den samlede arbejdsmiljøindsats*

MED-udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer på en skala fra 1 - 5, hvor fem er højest, deres løbende arbejdsmiljøindsats som værende 4 (56 %) og 5 (44 %).

Et flertal af MED udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer, at de i høj grad (67 %) eller i meget høj grad (11%) er nået i mål med det, de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen. Resten (22 %) vurderer, at de i nogen grad er nået i mål.

88 % vurderer, at det går godt/rigtig godt med deres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

12 % vurderer, at der er plads til nogle forbedringer.

### Socialområdet

På Socialområdet har der i 2025 været gennemført indsatser både ift. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

#### *Fysisk arbejdsmiljø*

Området har samlet set haft størst fokus på de fysiske rammer, arbejdsredskaber og støj i arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø.

Der er arbejdet med lokale og konkrete initiativer ift. de enkelte udfordringer. Der har været igangsat initiativer, f.eks. ift. rengøring, belysning og indretning af arbejdspladser, opmærksomheder omkring støj i storrumskontorer m.m.

Der har været et generelt fokus på ergonomi, både ift. forflytninger og brug af hjælpemidler i borgernes hjem og ift. indretning af arbejdsstationer.

### *Psykisk arbejdsmiljø*

Området har samlet set primært været mest optaget af emner som kompetencer, udvikling og muligheder, psykologisk tryghed og arbejdspress.

Enhederne har på forskellig vis arbejdet med ovenstående temaer.

Der har været et gennemgående fokus på psykologisk tryghed. Medarbejderne oplever psykologisk tryghed som et fundament for åben, ærlig og direkte kommunikation, hvilket anses for en væsentlig indikator på et sundt psykisk arbejdsmiljø.

Der er blevet etableret klare retningslinjer, som effektivt har reduceret behovet for et særligt fokus på problematikker som vold, trusler og krænkende adfærd. Denne forebyggende tilgang, med tydelighed og struktur, har skabt tryghed og forudsigelighed i arbejdsfællesskabet.

Det øgede arbejdspress og deraf oplevede stress, der blandt andet skyldes en anden organisering af det administrative arbejde samt flere udviklingstiltag har haft betydning for arbejdsmiljøet. Det er derfor aftalt, at der gennemføres en skriftlig APV, med det formål at identificere udfordringer og behov således der kan igangsætte tiltag med henblik på en forbedring af arbejdsmiljøet.

### *Den samlede arbejdsmiljøindsats*

MED-udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer på en skala fra 1 - 5, hvor fem er højest, deres løbende arbejdsmiljøindsats primært som værende 4 (66 %). Resten fordeler sig med 3 (17%) og 2 (17 %).

MED udvalgene/ Arbejdsmiljøgrupperne vurderer, at de i høj grad (33 %) eller i meget høj grad (17%) er nået i mål med det, de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen. Den anden halvdel vurderer, at de i nogen grad (33%) eller i lav grad (17%) er nået i mål.

---

66 % vurderer, at det går godt/rigtig godt med deres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

---

---

34 % vurderer, at der er plads til mange eller nogle forbedringer.

---

### *Sundhed og Omsorg*

På sundhed- og omsorgsområdet har der i 2025 været gennemført indsatser både ift. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

### *Fysisk arbejdsmiljø*

Der er i 2025 gennemført en række indsatser på tværs af enheder i Sundhed og Omsorg, der har bidraget til at styrke det fysiske arbejdsmiljø. Der arbejdes med lokale forbedringer og mere systematiske tiltag. Flere arbejdspladser har haft fokus på at tilpasse de fysiske omgivelser, så de understøtter medarbejdernes arbejds gange og reducerer den fysiske belastning.

### *Psykisk arbejdsmiljø*

I 2025 har der været størst fokus på temaerne omkring psykologisk tryghed, styrket samarbejde og fællesskab samt feedback og kollegial støtte. Og det er vurderet at man er lykkes godt med arbejdet.

Enhederne har arbejdet med psykologisk tryghed på forskellig vis og det er oplevelsen, at det har gjort en forskel for arbejdsmiljøet.

Der ses en stigende opmærksomhed på betydningen af åbenhed, tillid og tryghed i hverdagen, og mange steder arbejdes der aktivt med at skabe rammer, hvor medarbejdere trygt kan dele udfordringer og tale om det, der er svært.

Samtidig er der områder, hvor arbejdet stadig er under opbygning. Det gælder fx i forbindelse med større forandringer, hvor trygheden midlertidigt kan være under pres, eller hvor behovet for tydeligere struktur og opfølgning stadig er til stede.

### *Den samlede arbejdsmiljøindsats*

MED udvalgene/ Arbejdsmiljøgrupperne vurderer, at de i høj grad er nået i mål med det, de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen.

---

100 % vurderer, at det går godt/rigtig godt med arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

---

### Børn og Familie

På børn og familieområdet har der i 2025 været gennemført indsatser både ift. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

#### *Fysisk arbejdsmiljø.*

I 2025 har der været fokus på særligt de fysiske rammer, indeklima, støj og rengøring. Det varierer fra enhed til enhed, hvilke af ovenstående temaer der er mest udfordret. Der arbejdes fortsat med at forbedre vilkårene via lokale initiativer. Det er både lidt større initiativer som f.eks. udskiftning af belysning og håndtering af fugt samt de mindre tiltag som f.eks. udskiftning af skriveborde, indkøb af ergonomiske skamler m.m.

#### *Psykisk arbejdsmiljø*

I 2025 har der været størst fokus på temaerne omkring kompetencer, udvikling og muligheder, psykologisk tryghed, arbejdspress og stress.

Der har været arbejdet systematisk med psykologisk tryghed, der er f.eks. afholdt en temadag, der er faciliteret samtaler på personalemøder, udarbejdet redskaber. Der er en opmærksomhed på at forandringer kan sætte den psykologiske tryghed under pres. Herudover er der opmærksomhed på, at psykologisk tryghed krævet et vedholdende fokus, gensidig åbenhed og tillid, og mod til at kommunikere om de ting, der er svære.

Det øgede arbejdspress og deraf oplevede stress, der blandt andet skyldes en anden organisering af det administrative arbejde samt flere udviklingstiltag har haft betydning for arbejdsmiljøet. Det er derfor aftalt, at der gennemføres en skriftlig APV, med det formål at identificere udfordringer og behov således der kan igangsættes tiltag med henblik på en forbedring af arbejdsmiljøet.

### *Den samlede arbejdsmiljøindsats*

MED-udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer på en skala fra 1 - 5, hvor fem er højest, deres løbende arbejdsmiljøindsats som værende 3 (57 %), 4 (29 %) og 5 (14 %).

Et flertal af MED udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer, at de i nogen grad (71%) er nået i mål med det, de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen. Resten (29%) vurderer, at de i høj grad er nået i mål.

---

29 % vurderer, at det går rigtig godt med arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

---

71 % vurderer, at der er plads til mange /nogle forbedringer.

---

### Kultur, fritid, turisme og biblioteker

I kultur, fritid, turisme og biblioteker har der i 2025 været gennemført indsatser både ift. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

#### *Fysisk arbejdsmiljø*

Området har arbejdet med de fysiske rammer, arbejdsredskaber, rengøring, indeklima og støj. Det varierer ml. de to enheder hvilke af ovenstående temaer der har været størst fokus på.

#### *Psykisk arbejdsmiljø*

Området har samlet set primært haft fokus på mening og indflydelse i arbejdet, social kapital (samarbejdet, tillid og retfærdighed) samt Kompetencer, udvikling og muligheder.

### *Den samlede arbejdsmiljøindsats*

MED-udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer på en skala fra 1 - 5, hvor fem er højest, deres løbende arbejdsmiljøindsats som værende 4 (50 %) og 5 (50 %).

MED udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer, at de i nogen grad (50 %) og i høj grad (50%) er nået i mål med det, de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen.

---

100 % vurderer, at det går godt eller rigtig godt med arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

---

### Driftscenter Norddjurs

I Driftscenter Norddjurs har der i 2025 været gennemført indsatser både ift. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

#### *Fysisk arbejdsmiljø*

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø har temaer omkring fysiske rammer, indeklima, belysning og rengøring fyldt meget.

Hertil har også temaet omkring arbejdsredskaber fyldt en stor del i arbejdsmiljøarbejdet. Der er derfor en fortsat investering i nyt og bedre materiel. Mængden af ensidigt belastende arbejde er blandt andet reduceret ved investering i materiale, f.eks. en selvkørende lift til brug ved vinduesmontage.

Ergonomi er et tilbagevendende indsatsområde, hvorfor der fortsat arbejdes med sidemandsoplæring i og brug af hjælpemidler (også en del af onboarding af nye medarbejdere), processer og metoder.

Herudover er der igangsat et initiativ med ”Den synlige AMR”, hvor der arbejdes med udekørende /on-site rundringer ved AMR-gruppen.

#### *Psykisk arbejdsmiljø*

I 2025 har der været et særligt fokus på temaerne; Psykologisk tryghed, bedre balance mellem arbejde og fritid, social kapital (samarbejde, tillid og retfærdighed), konflikthåndtering, mening og indflydelse, kompetenceudvikling samt motivation og engagement.

### *Den samlede arbejdsmiljøindsats*

MED-udvalget / Arbejdsmiljøgruppen vurderer på en skala fra 1 - 5, hvor fem er højest, deres løbende arbejdsmiljøindsats som værende 4 (100%).

MED udvalget/ Arbejdsmiljøgruppen vurderer, at de i høj grad (100%) er nået i mål med det, de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen.

---

100 % vurderer, at det går rigtig godt med arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

---

### Administrationen

På det administrative område har der i 2025 været gennemført indsatser primært ift. det psykiske arbejdsmiljø. Mens arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø har fyldt mindre.

#### *Fysisk arbejdsmiljø*

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, der har fyldt relativt lidt, har det primært været de fysiske rammer og støj, der har optaget arbejdsmiljøgrupperne. Der arbejdes fortløbende på at forbedre og optimerer de fysiske rammer ligesom der arbejdes på at minimere støj, herunder støj genereret af dårlig akustik eller som følge af storrumskontorer.

#### *Psykisk arbejdsmiljø*

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø har der primært været fokus på social kapital (samarbejde, tillid og retfærdighed), psykologisk tryghed og arbejdspress.

På tværs af enhederne er der en oplevelse af at være lykkes med at styrke den sociale kapital, medarbejderne giver udtryk for at der er en stor tillid fra medarbejder til medarbejder, fra medarbejder til leder og omvendt.

I alle enhederne har der være arbejdet med psykologisk tryghed. Arbejdet er grebet forskelligt an i enhederne, således tilgangen matcher de forskellige enhederne. F.eks. har der været arrangeret én temadag, systematisk italesættelse af Norddjurs Kommunes værdier og hvordan disse efterleves og kommer til udtryk i hverdagen, der er afsat konkret tid på personalemøder til dialog, walk and talk samt rollespil med fokus på netop psykologisk tryghed.

I særligt én enhed har arbejdspress fyldt meget og haft en tydelig påvirkning af arbejdsmiljøet. Det er her aftalt, at der gennemføres en skriftlig APV med henblik på at identificere udfordringer og behov med det formål, at igangsætte tiltag, der skal forbedre arbejdsmiljøet i enheden.

### *Den samlede arbejdsmiljøindsats*

Et flertal af MED-udvalgene / Arbejdsmiljøgrupperne vurderer på en skala fra 1 - 5, hvor fem er højest, deres løbende arbejdsmiljøindsats som værende 3 (8%), 4 (75 %) og 5 (17 %).

Ligeledes oplever størstedelen af MED-udvalgene/Arbejdsmiljøgrupperne også, at de i høj grad / meget høj grad (75 %) er nået i mål med det, de ønskede med arbejdsmiljøindsatsen. Resten (25 %) oplever at de i nogen grad er nået i mål med arbejdsmiljøindsatsen.

---

84 % vurderer, at det går godt/rigtig godt/fantastisk med deres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen.

16 % vurderer, at der er plads til mange /nogle forbedringer.

---