

## Revitalisering af arbejdsmiljøstrukturer

*Åben Sag*

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

På Hovedudvalgets temadag blev det på baggrund af en dialog om whistleblowerordningen, psykologisk tryghed, samspil og tillid i hele organisationen aftalt, at revitalisering af strukturer og systemer for håndtering af psykisk arbejdsmiljø sættes på dagsordenen på dette møde.

Trivsel, sundheds- og arbejdsmiljøpolitikken, som findes i Personalepolitikken s. 12-16 danner udgangspunkt for Hovedudvalgets dialog. Personalepolitikken er vedlagt som bilag.

Særligt i forhold til revitalisering af strukturer for håndtering af psykisk arbejdsmiljø kan de oplyste mål og handlinger fremhæves:

Arbejdsmiljøet er et fælles projekt der er under løbende udvikling. Norddjurs Kommunes arbejdsmiljøindsats er altid på vej fra god til bedre.

#### Mål:

- Arbejdsmiljøhensyn gøres til rutine i den daglige planlægning og tilrettelæggelse
- Arbejdsmiljøhensyn inddrages ved udvikling og ændring af arbejdets organisering
- Arbejdsmiljøhensyn inddrages i forbindelse med nybyggeri og ombygninger
- At skabe sunde og udviklende job
- At reducere arbejdsbetingede sygdomme og sygefravær
- At fjerne risici, der kan føre til arbejdsulykker og nedslidning
- At fastholde medarbejdere, der har påført sig helbredsskavanker.

#### Handlinger:

- Arbejdsmiljø er fast punkt på dagsordenen i alle MED-udvalg
- Årlig status på arbejdsmiljø i alle MED-udvalg

- Årligt møde for hele arbejdsmiljøorganisationen
- Årlig opsamling af information om arbejdsmiljø mellem lokal-, område- og hovedudvalg. Der henvises til Norddjurs Kommunes MED-aftale samt arbejdsmiljøhjulet senere i denne politik.
- Kvartalsvis behandling af arbejdsskadestatistikker.

Alle arbejdspladser i Norddjurs Kommune skal lokalt aftale retningslinjer for identificering, håndtering og forebyggelse af arbejdsbetinget stress samt retningslinjer for identificering, håndtering og forebyggelse af problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

Supplerende til personalepolitikken er der i regi af Hovedudvalget udarbejdet guides til arbejdspladser vedr. Mobning og chikane samt stress, begge er vedlagt som bilag.

På mødet drøfter Hovedudvalget, hvordan der sikres høj psykologisk tryghed i organisationen samt hvordan der sikres en løbende og proaktiv arbejdsmiljøindsats baseret på systematisk og konstruktiv dialog. Hensigten med dialogen er give input til Hovedudvalgets temadag og arbejdsmiljødag i efteråret.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om strukturer og systemer for håndtering af psykisk arbejdsmiljø, og særligt hvordan den psykologiske tryghed understøttes og styrkes.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 01-06-2023**

Hovedudvalget havde en dialog om arbejdsmiljøstrukturer med fokus på psykologisk tryghed, og herunder hvordan ledere og medarbejdere kan klædes på til at styrke den psykologiske tryghed. Det blev aftalt psykologisk tryghed bliver et tema på arbejdsmiljødagen og på Hovedudvalgets temadag i efteråret, og eventuelt på fyraftensarrangement. Både medarbejderrepræsentanter og ledere skal være godt klædt på til MED-samarbejdet, som udgangspunkt for arbejdet med psykologisk tryghed. Derfor arbejdes videre med brush-up på kompetencer i MED-samarbejdet.

Der nedsættes en arbejdsgruppe til planlægning. Medarbejdersiden sender besked om, hvem der deltager i gruppen til Trine Kjær Poulsen. Der er et ønske om at titlen på folder Ingen mobning og chikane bliver ændret.

Afbud:

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Anna Bang Sinnbeck (Konst. skole- og dagtilbudschef)

Ole Andersen

Lisette Jørgensen

Mia Hedegaard van de Sande

**Bilag:**

1 - 3476508	Åben	Norrdjurs-folder-mobning.pdf	(60848/23)	(H)
2 - 3476509	Åben	Norrdjurs-folder-stress.pdf	(60849/23)	(H)