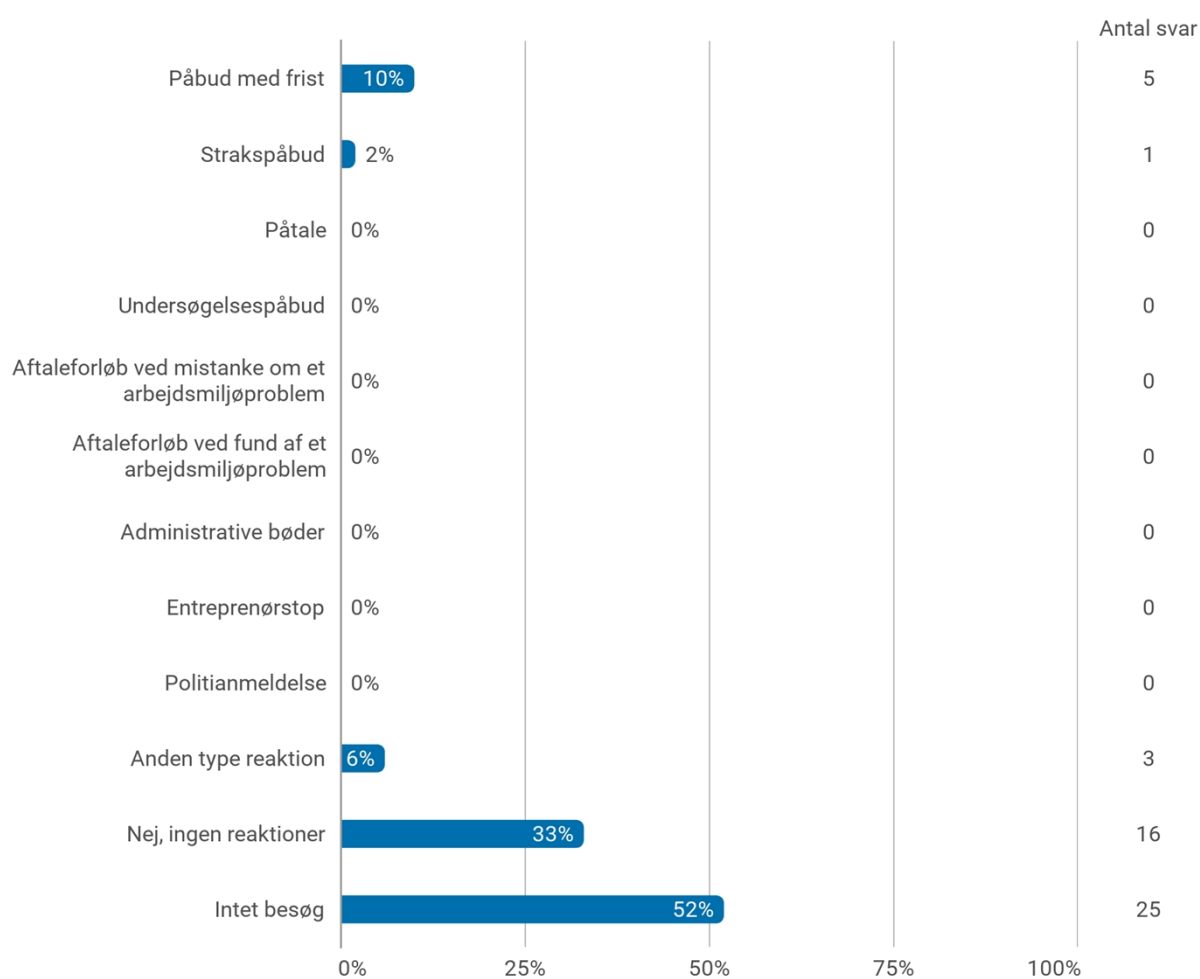


# Samlet arbejdsmiljørapport 2026

Rapportens kvantitative data stammer fra LMU'ernes besvarelse af deres arbejdsmiljørapport 2026. Den kvalitative del af data stammer fra OMU'ernes sammenfatning af arbejdsmiljørapporterne 2026, dog med undtagelse af den del med styrket aktørskab, som er LMU'ernes besvarelser.

## 1. Det overordnede arbejdsmiljøarbejde

Har arbejdstilsynet givet reaktioner til arbejdspladsen i det forgangne år? Det er muligt at vælge mere end en fra nedenstående liste.



## Styrket aktørskab

Organisationen har i 2025 haft særlig fokus på styrket aktørskab. Hvordan har I arbejdet med styrket aktørskab det forgangne år? Og hvordan vil I arbejde med det i det kommende år?

vi arbejder med tydelighed og rammesætning , så hver enkelt medarbejder får ejerskab for egen pædagogisk praksis .

vi arbejder med trivsels måling og APV. AMG runderer i hele Område Grenaa dagtilbud

medarbejder inddragelse ved forandringer

i 2025 har vi arbejdet med aktørskab i vores teams, at alle tager ansvar for opgaverne.

i 2026 vil vi gerne arbejde med aktørskab i forhold til fremmøde/ sygefravær, samt arbejde videre med i forhold til teams. Ligeledes fokus på aktørskab i forhold til arbejdsmiljø.

Vi øver os i ikke at detailstyre, men arbejde ud fra visioner og gøre en indsats for at medarbejdere kender til retningen, så det bliver muligt at tage aktørskab.

Konkrete eksempler på projekter, der har understøttet aktørskab:

1) PPR-psykologerne tættere på praksis. Vi er blevet skarpere på, hvornår der kræves en PPV og hvornår, der er plads til at gøre noget andet. Det giver mulighed for psykologerne for at tage initiativ til andre samarbejdsformer, som lægger sig ind i retning og visioner.

2) Tidligere havde vi central koordinering af SPGs indsatser i dagtilbud. I dag er koordineringen lagt ud lokalt med det SPG-team, der er i området. Det giver styrket aktørskab idet de selv skal planlægge indsatser sammen med den decentrale ledelse.

Vi vil i det kommende år arrangere en temadag / aktiviteter omkring Kurs, Koordinering og Commitment - og øget aktørskab.

Vi har udviklet arbejde i tværfaglige teams på tværs af faggrupper hvor der arbejdes med den unge og dennes plan i centrum for samarbejdet. Den unges plan er det gennemgående samarbejds-og styringsredskab med og omkring den unge.

Vi har udviklet en ny fælles kui-plan og et fagsystem hvor vi deler information i de koordinerende teams på tværs af faggrupper.

til disse tiltag er der afsat teamtid til refleksiv praksis - så der reelt er mulighed for at arbejde med styrket aktørskab.

hvert fagligt team har en faglig koordinator der faciliterer processer der kan styrke og udvikle den enkeltes aktørskab.

De unge har nu DERES plan og deres forløb. Alle har fået kompetenceudvikling i den motiverende samtale. Vi arbejder med modeller og metoder der er baseret på recovery og empowerment - eks LØFT, MI, Vitaliseringsmodel mv.

Vi har udpeget 2 koordinatore, som har fokus på hhv. faglighed og optimal ressourcefordeling. Vi har haft et forløb med SPARK med det formål at definere tandplejens kerneopgave.

Vi har skabt strukturer og procedurer som giver beslutningskompetence til medarbejderne i hverdagen. Dette kræver ansvar og skaber intuitivt aktørskab hos alle. Der har været fokus på at sikre tilstrækkelig og relevante onboarding og kvalificering af medarbejdere for at skabe sikkerhed og tryghed i ansvar og beslutningssituationer.

Vi har lavet en ny struktur for afdelingsmøder, som vi vil udrulle i år. Vi har arbejdet med konceptet "Sammen om drift".

Vi har ikke specifikt brugt betegnelsen "styrket aktørskab". Men vi har alligevel arbejdet med øget inddragelse - fortsat fokus på fælles løsninger - fokus på både kollegialt og ledelsesmæssigt at tage godt imod gode ideer og initiativer så længe det bidrager til gode løsninger af kerneopgaven. Vi vil have mere viden herom og have det bragt videre ud til kolleger på p-møder.

Vi har haft særligt fokus på forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Der er arbejdet med at inddrage personale i en proces, hvor der i organisationen i 2024 og 2025 har været og fortsat vil være mange organisationelle ændringer.

Vi har haft fokus på den enkelte medarbejder kompetencer ind i fællesskabet i løsningen af vores opgaver.

Kompetence udlagt til teamet ifht. indsatser som tidligere skulle godkendes på visitationsmøde.

Kurser og inddragelse af medarbejdere ind i den økonomiske ansvarlighed omkring de bevilligede indsatser.

Fortsat arbejde i samme retning.

Vi har haft en tema dag med aktørskab, arbejdet central ved lokale personalemøder.  
Vi har fokus på 1-3-10 modellen i 2026 ift. styrket fremmøde.

Vi har haft KAMPUS.  
Vi arbejder med aktørskab og medinddragelse i alt vi gør i hverdagen.  
Dette vil vi fortsætte med.

Vi har fokus på regelforenkling / forenkling og justering af styringsdokumenter - indflydelse og meningsskabelse

Ledelse - skabe fælles KKC - se ledelse som en opgave der skal løses og alle er med i.

PLF - professionelle læringsfællesskaber - kommunikation, konflikthåndtering og det fysiske læringsmiljø

Vi har bla. arbejdet med aktørskab i forbindelse med implementering af medicinrobotter og dosispakket medicin.

Vi vil arbejde videre med det, som en del af et uddannelsesforløb for lederne i 2026, der har fokus på implementering og forandringsledelse.

Vi har arbejdet med psykologisk tryghed på en temadag  
Vi har fokus på italesættelse af 'fejlkultur'  
Vi har taget udgangspunkt i projektiuden til større projekter  
Vi har et fast punkt på afdelingsdagsordener, hvor vi drøfter cases, som taler ind i aktørskabet: Vi gør det allerede, vi skal bare blive bedre til at se det i den store i sammenhæng.

Vi har arbejdet med løbende over de sidste par år, og vil fortsat arbejde med det i forhold til visitators rolle.

Vi har arbejdet med at give et større fagligt handlerum til medarbejdere, teams og lokal ledelse gennem forenkling af praksis og uddelegering af ansvar for strategisk opgaveløsning gennem tværfaglig ledelse.

Vi arbejder fortsat med decentrale beslutninger for at højne motivation og ejerskab.

Vi har arbejdet med aktørskab ved at medarbejderne inddrages i dagligdagens processer og aktivt tager del i kreative løsningsforslag i samarbejde med beboere og civilsamfund.

Aktørskab som begreb er ikke kendt generelt af medarbejderne og der efterspørges mere arbejde med begrebet i hverdagen for at der kan svares konkret på spørgsmålet.

Vi har arbejdet med aktørskab gennem OLFA, hvor fokus har været tydelige rammer, tydelig struktur og tydelighed omkring alles beslutningskompetencer.

Både omkring faglighed og daglig drift.

Fortsætte det arbejde der er igangsat i 2025

Vi har anvendt dialogspillet i forbindelse med implementeringen af 1-3-10

Vi skal have fokus på vores egen vision for SKS og i den forbindelse også kommunens vision.

Vi har alle dage arbejdet med styrket aktørskab i Borgerservice, IT og Digitalisering og refererer til det som beslutningskompetence. Det vil sige at man tager ejerskab for opgaverne, der hvor kompetencerne ligger.

Vi er opmærksomme på aktørskabelse gennem medarbejderinvolvering og i de selvstyrende teams

Særligt fokus på kerneopgaven. Når arbejdet tager udgangspunkt i kerneopgaven, er der klarhed over opgaverne i det professionelle arbejdsfællesskab.

Indsatser som har understøttet den psykologiske tryghed. Afledt effekt af en højere grad af psykologisk tryghed, oplevet som større del af aktørskab.

Alle er mere villige til at tage opgaver, når man er tryk ved at kunne bede om hjælp, hvis det opleves svært og udfordrende.

På opfølgning på APV har der været snakket om at det er vigtigt at inddrage AMR og leder ved udfordringer.

2026 står vi med mange forandringer bl.a. ældrelov og sundhedsreform, lederstop mm, så fokus for AMR er psykologisk tryghed i teamet

Organisationen har haft fokus på KKC.

- faglighed har været i fokus
- medarbejderne tager ansvar for helheden på arbejdspladsen
- medarbejderne har været på kursusforløb i samarbejde og kultur
- fælles mål og retning

Ny leder siden oktober 2025.

Ny AMR siden 03.92.26

Kurs (retning):

Skabe forståelse for kerneopgave (kerneydelse), Norddjurs værdi grundlag, drift sammensætning (normering) økonomi, lokalarbejdsgange (fx ferie) koordinerer og strukturering dagens opgaver tværfagligt blandt medarbejderne- projekt "den gode start på dagen", funktionsbeskrivelser, ansvarsområder, afvikling af DTR møder, nye arbejdsgange, nye teams

Commit (deltagelse):

Der har været nedsat en arbejdsgruppe ang. nye arbejdsgange med DTR- team sammensætning. Faciliterer og præsenterer arbejdsgangene (leder+ hjerneskadekoordinator) Opstart af kvalitetsgruppe+ AMG. Særskilt tid i mødeplanen for at kunne løse denne opgave. Mødeledelse ved projekt "den gode start på dagen" i samarbejde med kollegaerne planlægge- koordinerer dagen i fælleskab. Afvikling af personalemøde+ supervision

Koordinering (samarbejdet)

I samarbejde med ledelsen, hjerneskadekoordinator, teams, grupper, nøglepersoner, og i fælles forum hvor alle har været inviteret.

Dette fortsætter i 2026 med et sidste fokus på dokumentation og undervisning deraf.

Kompetenceudvikling af medarbejder ift. rum og pædagogik.

Kompetenceudvikling i klasserumsledelse v. Rasmus Alenkær.

Indkøb af piktogrammer i alle klasser som værktøj til ovenstående.

Der er inddragelse af personale i arbejdet i PU, hvor personalet bliver inddraget i processer.

I takt med at kulturskolens kerneopgaver udvides, har vi arbejdet målrettet med at sikre at medarbejdernes kompetencer står mål med de nye opgaver. Vi har derfor haft fokus at tilbyde den nødvendige efter/videreuddannelse for at sikre en så høj grad af handlekompetence som muligt. Derudover er i vi i proces med at drøfte vores fælles faglige grundlag og udforske vores pædagogisk-didaktiske praktiser på tværs af lærerkollegiet.

I det forgangne år er der på medarbejdernes initiativ arbejdet med afprøvning af AI i forskellige kontekster og opgaver. Der er også afprøvet nyt system til besvarelse af aktindsigt på initiativ fra medarbejdere. Der arbejdes generelt meget med aktørskab og initiativ i afdelingen med understøttelse og tillid fra leder. Vi er startet op på et forløb med disc profiler i slutningen af 2025 og arbejder videre i hele 2026. Ledelsen faciliterer den overordnede ramme og derefter arbejder medarbejderne med at tage aktørskab i at udvikle sig personligt og i fællesskabet særligt i forhold til kommunikation og opgaveløsning.

I Driftscenteret er der historisk en praksis med delegering af- og tillid under ansvar, hvilket fordrer aktørskab. Det er udvalgets oplevelse at dette fungerer i Driftscenterets fagområder, hvor aktørskabet fordrer en jobtilfredshed som er udviklende for opgaver og samarbejde. Aktørskabet er en styrke, i de perioder hvor driftscenteret måtte være udfordret af konjekturer, økonomi el. andet. Dette er der arbejdet med i 2025, og der fortsættes i 2026. Der arbejdes kontinuerligt med hvordan aktørskab kan udvikles.

I BUCN har vi arbejdet med styrket aktørskab med afsæt i et øget fælles ansvar for løsningen af kerneopgaven. Det betyder, at ledelse og medarbejdere samarbejder ud fra forståelsen af, at vi er et fælles vi, og at de bedste løsninger opstår, når vi aktivt inddrager hinandens perspektiver i arbejdet med de komplekse opgaver, vi står i. I sidste ende skal denne tilgang reproducere i arbejdet med vores borgere, så der også i denne kontekst og i de arenaer de indgår i, i højere grad opleves en øget grad af medbestemmelse og aktiv stillingtagen til eget liv. Transparens er derfor centralt, fordi dette gør det muligt for hele medarbejdergruppen at indgå i en ligeværdig dialog. Når alle kan se deres eget aftryk i den samlede kontekst, styrker det både ejerskab, engagement og kvaliteten af vores fælles beslutninger. Vi vil fortsætte med vores tilgang til styrket aktørskab jævnfør ovenstående tilgang, da dette ses som en længerevarende proces i det proaktive arbejde i en relationel kontekst.

I 2025 har vi arbejdet med styrket aktørskab ved at give medarbejdere og teams større ansvar og råderum i opgaveløsningen, bl.a. gennem selvstændig planlægning af aktiviteter, øget videndeling på tværs og tydeligere adgang til sparring og beslutninger. Vi har samtidig haft fokus på at skabe en kultur, hvor initiativ og ejerskab understøttes.

I det kommende år vil vi fortsætte arbejdet ved at styrke strukturer for samarbejde og prioritering, tydeliggøre roller og forventninger samt skabe endnu bedre rammer for, at medarbejdere kan tage ansvar og handle selvstændigt i deres opgaver.

Forsøger at sikre involvering fx i forbindelse med sundhedsreformen og ved udvikling af nye tiltag i ældreformen.

Fastholdelse af KAMPUS

Forbedringsmodellen

Fastholdelse af overstående samt intro af AMR'erne

Medinddragelse af fraværdata

En stor del af opgaveporteføljen og den gældende arbejdsmetode.

Vi fortsætter det store aktørskab og italesætter at det er ok selv at prøve ting af og finde løsninger.

Emnet har været drøftet på særskilt møde i afdelingen, og vi arbejder kontinuerligt med at afstemme rammerne for medarbejdernes aktørskab og give redskaber og kompetencer til medarbejderne til at udfylde de rammer.

Bla. i form af efteruddannelse

Det kan genkendes på ledelsesniveau, men ikke organisationsniveau eller for medarbejdere. Der mangler info om KKC og styrket aktørskab, så alle ved hvad det er og hvad det indeholder.

Det har været på nogle p.møder. Vi er stadig i gang med at finde ud af, hvad der egner sig til styrket aktørskab. - da det har sine fordele og ulemper. Vi vil gerne arbejde mere med det - men mangler stadig redskaber til hvordan.

Det har altid været en stor del af arbejdskulturen for arbejdsmarkedsafdelingen med aktørskab, Det er yderligere fokus på det pt pga. den nye beskæftigelsesreform. Der er nedsat fokusgrupper for at implementere de nye arbejdsgange.

Der er desværre ikke arbejdet særligt meget med emnet indtil videre. Der har mest været fokus på informationsdeling på ledelsesniveauet og ikke så meget på medarbejderniveauet.

Dette har resulteret i, at der ikke er kommet særlig meget information ud i afdelingerne omkring det.

I det kommende år forventer vi at arbejde mere med dette emne, men vi afventer en afklaring på, hvem der har ansvaret for at drive dette videre. Det er forventningen, at der vil blive holdt en fælles læringsdag i Staben om aktørskab. Dagen skulle have været afholdt i 2025, men blev af forskellige årsager udsat.

Den 26. juni 2025 havde vi en STOP-OP-DAG, hvor vi sammen udarbejdede et fælles situationsbillede for afdelingen.

Vi vil i 2026 arbejde med det materiale vedr. aktørskab, som vi forventer bliver sendt til MED-organisationen .

Der arbejdes generelt med ny arbejdsformer og læring på tværs i organisationen. Det fokus vil vi også have i Sekretariatet for VKF.

Alle er inddraget i det at det gode arbejdsmiljø finder sted.

LMU og arbejdsmiljøgruppen bliver involveret i det der sker og skal ske på arbejdspladsen.

alle tager ejerskab og ansvar for at trivedes.

Aktørskab har hele tiden været en arbejdsform i sekretariatet.

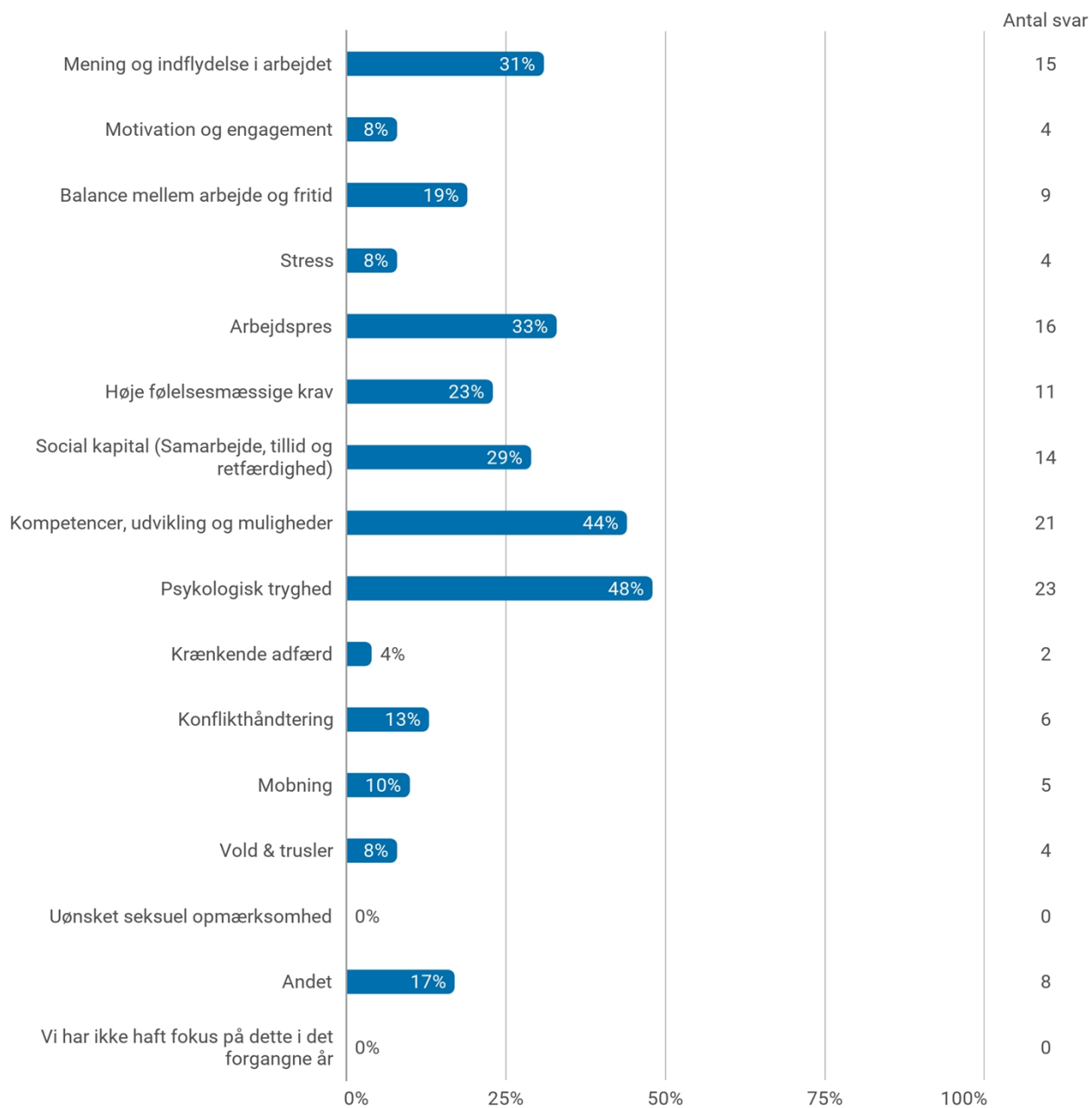
Aktørskab er ikke nyt i teamet - det har heddet noget andet - nemlig involvering og deltagelse. Det har i alle år været i fokus

Aktørskab er en grundlæggende del af arbejdet og de funktioner, der varetages i staben. Det er vurderingen, at der er høj grad af aktørskab i teamet, men uden at organisationens særlige fokus på styrket aktørskab er formelt italesat. Det er aftalen, at dette skal indgå som et formelt punkt i arbejdsmiljødrøftelserne i det kommende år, med afsæt i materialet fra HU.

- Inddragelse i alle beslutninger
- Inddragelse i økonomi
- Inddragelse i ældrereform
- Inddragelse i nye arbejdsgange og hvordan dette kan gøres fremadrettet
- Tydelig på rammen og hvad vi kan gøre inden for dette.

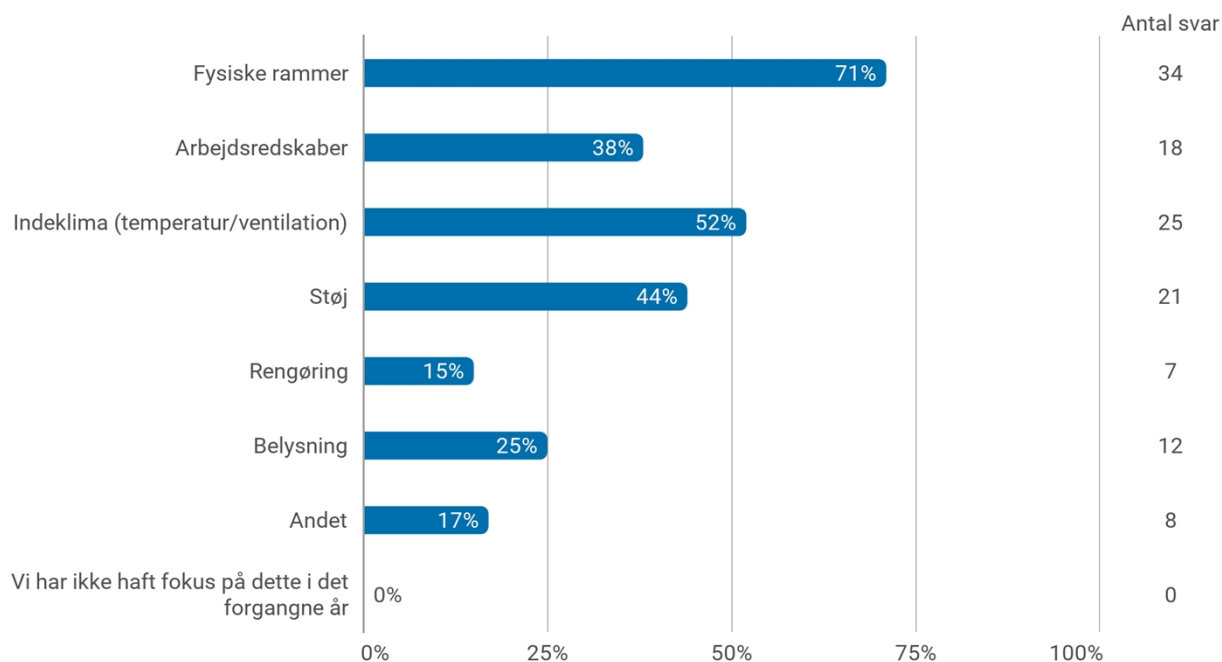
## 2. Det psykiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



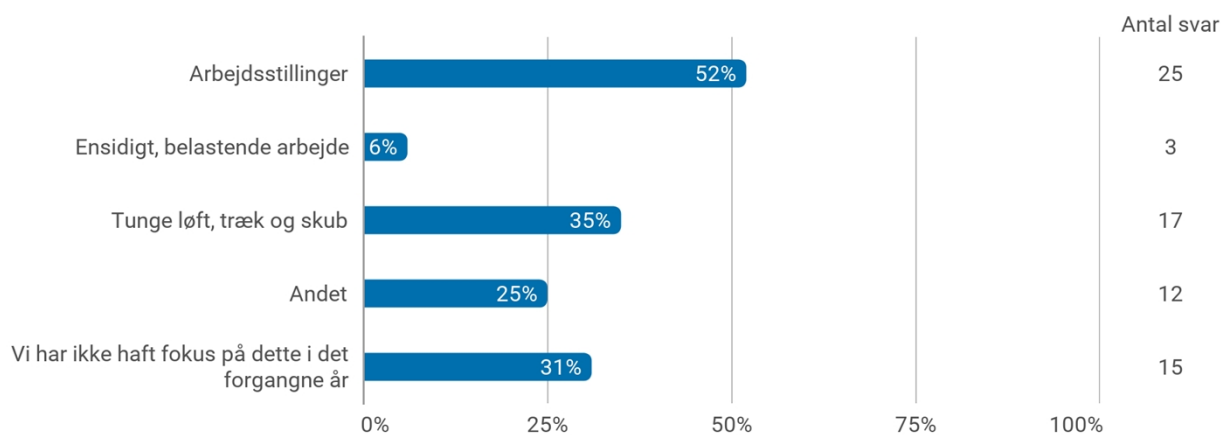
### 3. Det fysiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det fysiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



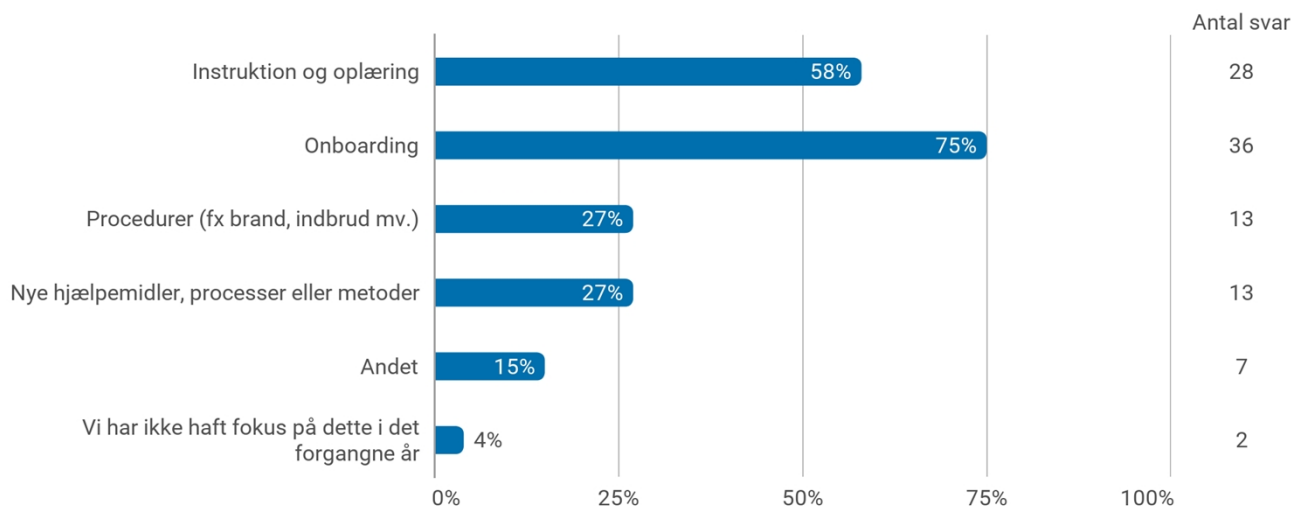
### 4. Ergonomi

Hvilke af nedenstående temaer inden for ergonomi har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



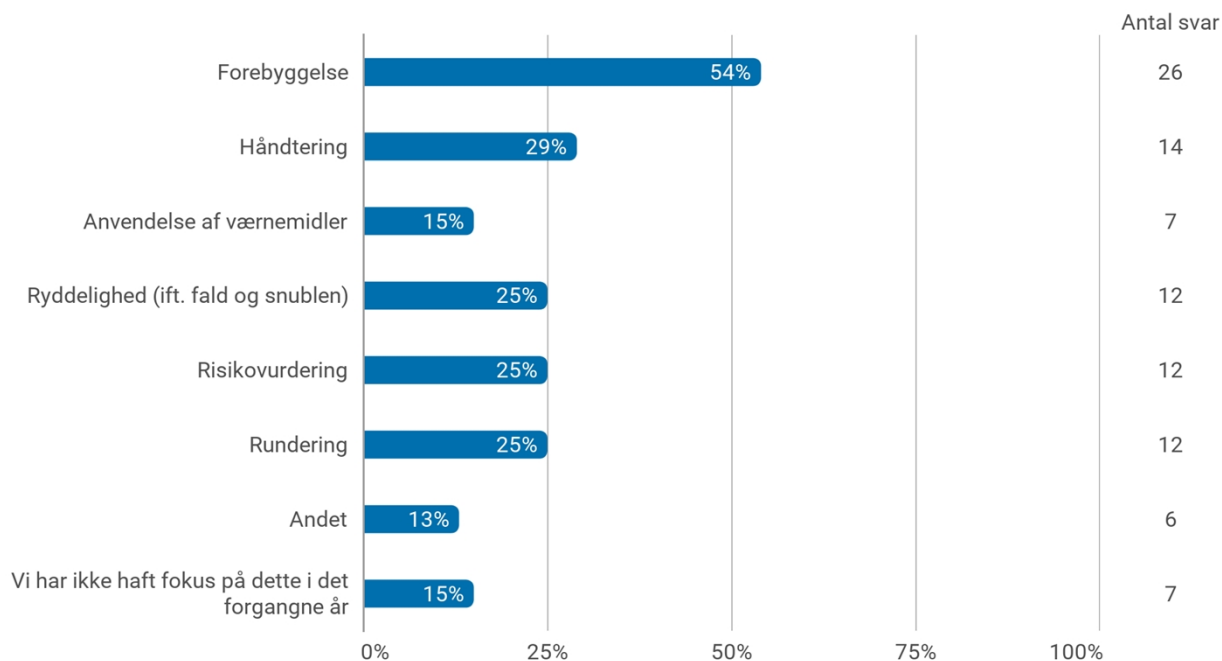
## 5. Oplæring, instrukser og uddannelse

Hvilke af nedenstående temaer inden for oplæring, instrukser og uddannelse har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



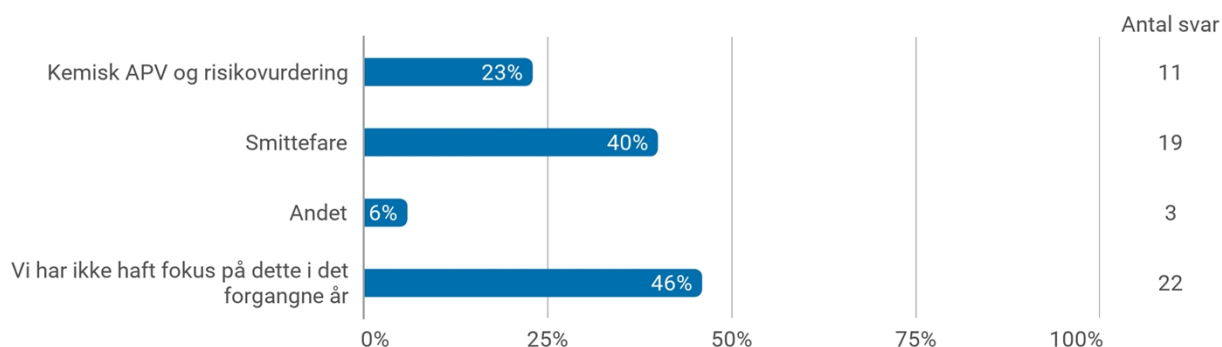
## 6. Arbejdsulykker

Hvilke temaer inden for arbejdsulykker har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.

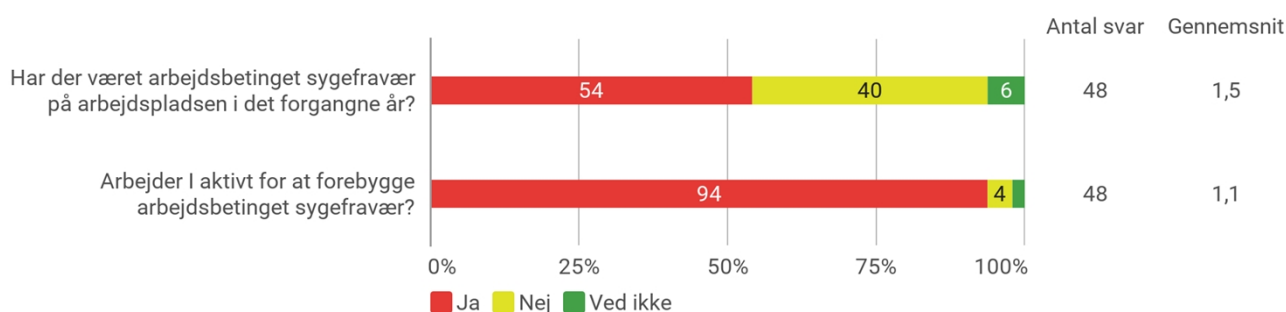


## 7. Biologi og kemi

Hvilke temaer inden for biologi og kemi har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



## 8. Arbejdsbetinget sygefravær



### Hvad er OMU'er lykkes særlig godt med i forhold til sygefravær?

Indsatserne på området har medført:

- Nedgang i sygefravær
- Stabilt fremmøde - stigning i andelen af medarbejdere uden sygefravær
- Øget trivsel og fastholdelse

Der arbejdes systematisk med:

- Tidlig dialog og opfølgning
- Fleksibilitet i opgaveløsningen
- Implementering af 1-3-10-modellen

Hvad er I lykkes særlig godt med i forhold til sygefravær?

#### 1. Tidlig og systematisk opfølgning

Flere arbejdspladser arbejder med hurtig kontakt og tidlig opfølgning ved sygdom, så der hurtigere kan laves aftaler om tilbagevenden og støtte.

- Ambulant træning og aktivitet fremhæver hurtig lederopfølgning, hurtige aftaler om tilbagevendingsplan og implementering af 1-3-10.
- Døgngenoptræningen i Auning arbejder med telefonisk kontakt på dag 1, 3 og 10

ved sygdom samt tilbud om samtaler.

- Plejecenter Fuglsanggården peger på systematisk opfølgning og struktur som en del af arbejdet med fravær.

## 2. Synlig ledelse og tæt dialog

Flere enheder kobler arbejdet med sygefravær til tydelig og nærværende ledelse.

- Hjemmeplejen Allingåbro fremhæver synlig ledelse og synliggørelse af medarbejdernes behov.
- Døgngenoptræningen i Auning peger på synlig ledelse og løbende samtaler som greb i arbejdet med fravær.
- Ambulant træning og aktivitet beskriver hurtig lederopfølgning som en vigtig del af indsatsen.

## 3. Trivsel og arbejdsglæde som forebyggelse

Flere arbejdspladser arbejder med trivsel som en vej til at forebygge sygefravær.

- Hjemmeplejen Glesborg beskriver arbejdet med trivsel, interne konkurrencer og markering af sundhedsuge.
- Sundhed Norddjurs arbejder med at spotte, om nogen i teamet virker pressede, så der kan sættes ind i tide.
- Plejecenter Violskrænten og Grønnegården fremhæver øget trivsel og arbejdsglæde som en gevinst.

## 4. Fælles ansvar og kollegial opbakning

Nogle arbejdspladser beskriver, at de lykkes med at stå sammen, når fravær udfordrer opgaveløsningen.

- Sundhed Norddjurs beskriver, at de ved længerevarende sygdom er lykkedes med at "rykke sammen i bussen".
- Hjemmeplejen Glesborg fremhæver, at de har opretholdt trivsel trods udfordrede fysiske forhold.
- Hjemmeplejen Allingåbro kobler arbejdet med fremmøde til aktørskab og fælles ansvar.

## 5. Brug af fraværdata og målrettede indsatser

Flere enheder bruger eller vil bruge fraværdata mere aktivt til at forstå mønstre og sætte ind mere målrettet.

- Plejecenter Digterparken arbejder med medinddragelse af fraværdata og individuelle samtaler.
- Hjemmeplejen Allingåbro vil undersøge årsagerne til højt fravær i bestemte medarbejdergrupper.
- Plejecenter Fuglsanggården fremhæver nedbringelse af sygefravær som en gevinst.

Generelt lavt sygefravær

Implementering af 1-3-10 modellen

Fokus på relationer, trivsel og forebyggelse.

Fastholde det lave sygefravær.

Arbejdet med styrket fremmøde og forebyggelse af arbejdsbetinget sygefravær fremstår som et markant fælles fokusområde. Flere arbejdspladser fremhæver implementeringen af 1-3-10 modellen, arbejdet med sygefraværspaletten, brug af data fra Fraværsportalen og dialog om fremmøde i MUS og ledelsesopfølgning. Det fremhæves også som positivt, at sygefraværet flere steder er holdt nede eller reduceret i en periode med betydelige belastninger og forandringer.

Samtidig er der en bekymring for, om 1-3-10 modellen i praksis medfører et øget arbejdspress for lederne, fordi modellen forudsætter en tæt og systematisk opfølgning i den enkelte sygefraværssag. Vores egen erfaring er, at der ikke er en ensartet praksis i kontakten til medarbejdere ved 1-, 3- og 10-dages fravær, hvilket rejser spørgsmålet om, hvor realistisk modellen er at gennemføre konsekvent i en travl hverdag.

- 1-3-10 model er blevet indarbejdet bredt på området, hvorfor dette punkt begynder at vise positive tegn, og det virker efter hensigten. (Ikke kontrol men omsorg for medarbejder, og

overblik for ledere). Ud fra modellen er der skabt et fælles sprog og handlemønster så alle bliver håndteret ens.

- Mulighed for hurtigere ekstern hjælp, hvis dette findes nødvendigt. ( Grundet hurtigere overblik og afklaring, og fremadrettet tilbage-vending til arbejdspladen).

### Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til sygefravær:

Tidlig opsporing af arbejdspress

Fastholdelse af lavt sygefravær

Opmærksomhed på trivsel i perioder med forandringer

Fleksibilitet i forhold til opgaveløsning og fremmøde.

Fortsætte det videre arbejde med styrket fremmøde. Et fælles ansvar for at fastholde fokus på dette arbejde som organisation.

Fortsat fastholde det lave sygefravær.

Det videre arbejde bør have fokus på at understøtte en tillidsfuld og meningsfuld implementering af 1-3-10, så opfølgning fortsat opleves som omsorg og støtte frem for kontrol. Derudover bør arbejdet med fremmøde fortsat kobles tæt til det psykiske arbejdsmiljø, herunder trivsel, arbejdspress, inddragelse og oplevelsen af balance mellem opgaver og tid.

#### 1. Fastholde tidlig og systematisk opfølgning

Der bør fortsat arbejdes med hurtig kontakt ved sygdom, 1-3-10, omsorgssamtaler og tilbagevendingsplaner, så medarbejdere støttes tidligt og relevant.

#### 2. Forebygge fravær gennem trivsel og arbejdsmiljø

Sygefravær bør fortsat kobles tæt til arbejdet med trivsel, psykisk arbejdsmiljø, fysisk arbejdsmiljø, ergonomi og forebyggelse af arbejdsskader.

#### 3. Bruge fraværdata mere aktivt

Der bør arbejdes videre med at bruge fraværdata til at få øje på mønstre, følge udviklingen og målrette indsatser dér, hvor behovet er størst.

#### 4. Styrke dialog, synlig ledelse og fælles ansvar

Det videre arbejde bør understøtte en åben dialog om fremmøde, belastninger og behov for støtte – med tydelig ledelse og et fælles ansvar i teams og arbejdsfællesskaber.

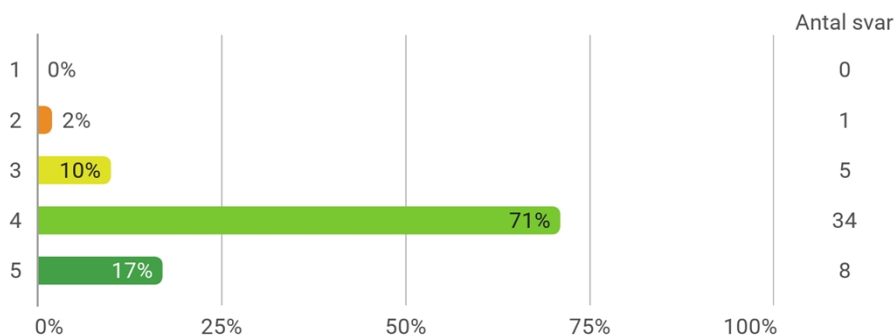
#### 5. Understøtte fastholdelse og tilbagevenden

Der bør fortsat være fokus på fleksible løsninger, skånehensyn og gode tilbagevendingsforløb, så medarbejdere kan fastholdes og vende trygt tilbage efter sygdom.

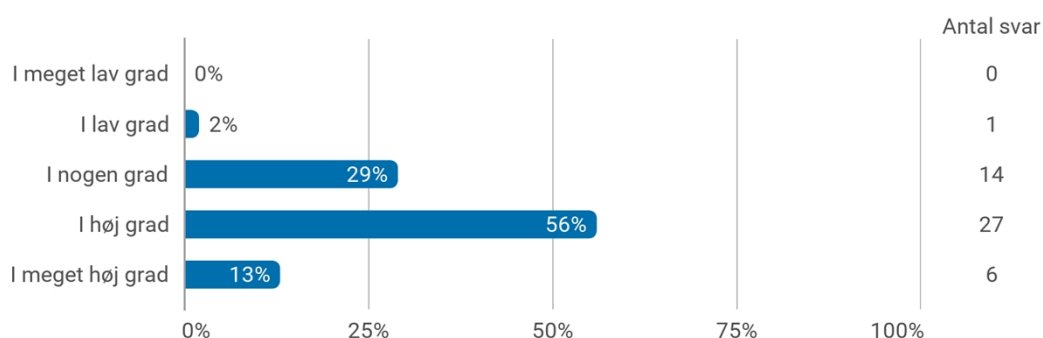
- Øget fokus, og medinddragelse af datasæt ift. sygefravær så vi hurtigere koordinerer vores indsatser hvis vi registrerer mærkbar ændringer

## 9. Arbejdsmiljøindsatsen

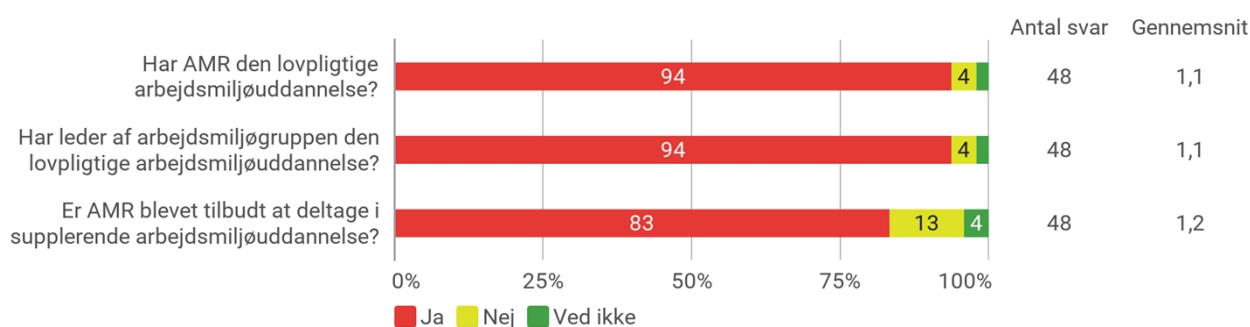
Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljøindsats i det forgangne år på en skala fra 1-5? Hvor 1 er lav indsats og 5 er høj indsats.



I hvilken grad har I nået det, som I ønskede med jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år?



## 10. Viden om arbejdsmiljø



## LMU'ers eventuelle ønsker til supplerende arbejdsmiljøuddannelse i kommende år:

Ønske om at AMR og ledere kan komme på opfølgende kurser sammen.

mere faglig viden om psykologisk tryghed

behandling af arbejdsrelateret stress  
kvalificering i forhold til styrket aktørskab

afhænger af amr valg i 2026

Vi ønsker ro til at arbejde med alle de gode tiltag der er sat i værk

Vi ønsker os at ressourcerne til supplerende arbejdsmiljøuddannelse allokeres til lokal udmøntning.

Vi kunne godt tænke os viden om, hvordan man skaber oplevelsen af balance i et arbejde, hvor der altid står sager og borgere i kø for at få hjælp.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse med fokus på arbejdet med og forståelsen af psykologisk tryghed.

Rekruttering og fastholdelse

Opfriskning af lovgivning omkring kontorpladsindretning  
Kursus om psykologisk førstehjælp

Ledere i gang med uddannelsen.

Ledelse af forskellige generationer.

Kurser i Socialkapital  
Kurser i Trivsel og psykologisk tryghed

KKC (aktørskab) - Implementeringsundervisning - kulturændringer.

Implementering og transfer

Cases på tværs af Sundhed og Omsorg omkring håndtering af svære arbejdsmiljøsager (og evt. faglighed)

Sundhedskompetencer hos borgere og hos selv

HK-uddannelser

Fysisk arbejdsmiljø - Ensidedt belastende arbejde.

Begrebet "Aktørskab" - hvad betyder det for samarbejde, kommunikation og arbejdsmiljø i afdelinger og på tværs i kommunen.

At der er et konkret output at tage med hjem og implementere/afprøve på arbejdspladsen.  
Institut for belastningspsykologi indspark var rigtig godt.

AMR vil gerne på kursus i Trivsel, Psykologisk tryghed og Social kapital.

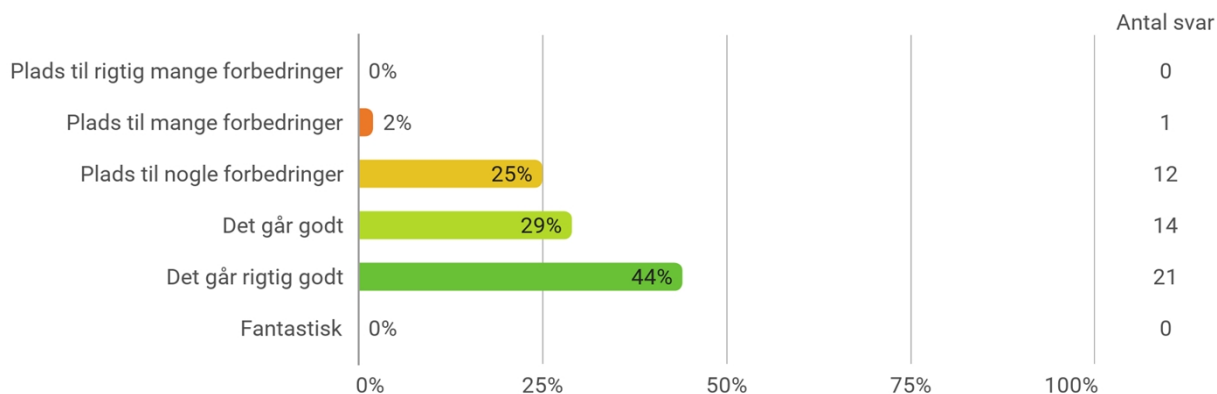
AMR er tilmeldt uddannelsen til maj.

- Kobling til vores trivselskoordinator ift. hvilke indsatser vedkommende ser som essentielle i det proaktive Arbejdsmiljøarbejde i kommunen på tværs af områderne

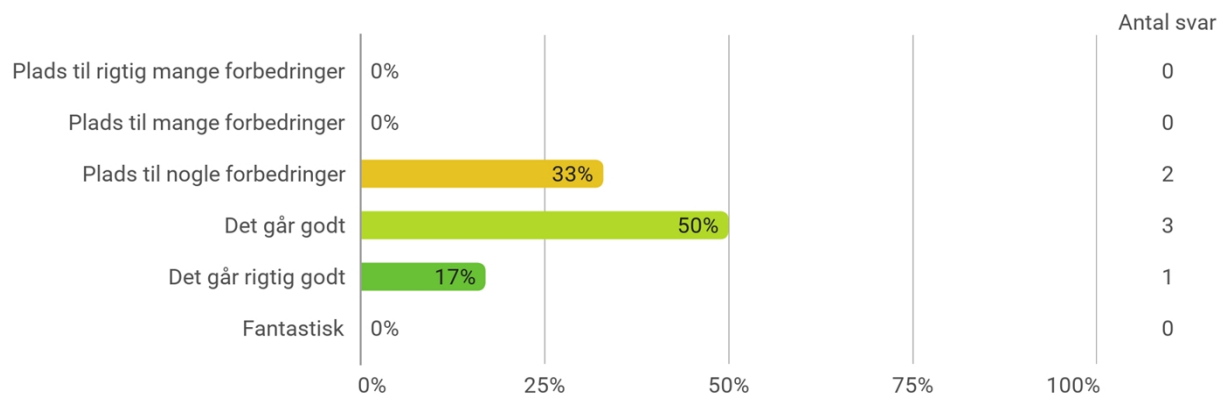
-Selvom de korte kurser kan være gode ( Plan to Learn ), så mangler de noget tyngde ift. hvor meget man kan nå på en formiddag. Derfor kunne lidt længere kursus dage, med relevante emner give noget indhold som er mere dybdegående i det faglige.

## 11. Samlet vurdering

Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen?



## 12. Hvordan vurderer I som OMU samlet set jeres arbejdsmiljø og trivsel på området?



## 13. Har I (OMU) nået det, I ønskede med jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år?

