

## Psykologisk tryghed

24/277      Åben Sag

### Sagsgang

HU

### Sagsfremstilling

På koncernledelsesmøde i august og på Hovedudvalgsmøde i september blev der efterspurgt en fælles forståelsesramme for psykologisk tryghed inden arbejdsmiljødagen. Der er arbejdet videre med opgaven og HU præsenteres for definition, formidling, kanaler, opfølgning.

1. Præsentation af fælles forståelse og formidling, herunder hvordan temaet indgår på arbejdsmiljødagen 2024.
2. Konkret dialog om den fælles forståelse og dilemmaer der kan være knyttet til psykologisk tryghed.
3. Dialog om den fortsatte indsats, det lokale arbejde, og sikring af hvordan der med indsatsen fortsat bliver skabt øget psykologisk tryghed i organisationen.

### Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Vores Norddjurs

### Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om psykologisk tryghed med udgangspunkt i de tre ovenstående punkter.

### Beslutning i Hovedudvalget den 15-11-2024

Hovedudvalget kom med input til den fælles forståelsesramme og præsentationen af den, og bidragene indarbejdes forud for præsentation på arbejdsmiljødagen den 26. november. Med udgangspunkt i konkrete cases, drøftede Hovedudvalget løsninger på konkrete dilemmaer med henblik på fælles inspiration og handlingseksempler i eventuelle konkrete problemstillinger. Der var enighed om, at psykologisk tryghed på arbejdspladsen skal altid ses i sammenhæng med arbejdsfællesskabet og løsningen af kerneopgaven. Både ledere og medarbejdere har medansvar for at skabe en psykologisk tryk kultur, hvor opgaveløsningen og fællesskabets interesser er i centrum.

Der var afslutningsvist en dialog om vigtigheden af et fortsat kontinuerligt fokus på psykologisk tryghed på de lokale arbejdspladser.

Afbud:

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Mette Koudal (Børne- og familiechef)

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

Lisette Jørgensen

Henrik Fuglsang

**Bilag:**