



## Psykologisk tryghed

24/1381 Åben Sag

### Sagsgang

OMU

### Sagsfremstilling

*Anne-Marie Bentzen og Vibbe Vogel præsenterer*

Hovedudvalget havde den 17. november 2023 en dialog om psykologisk tryghed, der er et centralt tema i organisationen.

Til det seneste møde den 12. december 2023 drøftede Områdeudvalget vigtigheden af psykologisk tryghed og afprøvede i den forbindelse dialogkort fra Dansk Magisterforening, som inspiration til arbejdet med at øge den psykologiske tryghed på arbejdspladserne.

I relation til fokuset på psykologisk tryghed i Sundhed og Omsorg, viste trivselsmålingsresultaterne fra 2023 udfordringer med hensyn til forekomst af mobning. Særligt, at en række medarbejdere har oplevet, at en kollega har været udsat for mobning.

Mobning er et problem i sig selv, og samtidigt står tilstedeværelsen af mobning i kontrast til arbejdspladser med en høj grad af psykologisk tryghed, hvor man tør dele sine idéer, stille spørgsmål samt adressere uenigheder, bekymringer/udfordringer og fejl i det daglige samarbejde.

På den baggrund skal områdeudvalget drøfte (to og to):

- hvordan den psykologiske tryghed i organisationen øges
- hvordan man hos medarbejderne mindsker oplevelsen af, at ens kollega(er) bliver mobbet

### Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Punktet har sammenhæng til § 11 om arbejdsmiljøindsatsen i Norddjurs kommunes MED-aftale.

### Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.



## **Indstilling**

Formanden indstiller, at områdeudvalget drøfter:

1. psykologisk tryghed og tilgange til at øge den
2. hvordan man mindsker oplevelsen af, at ens kollega(er) bliver mobbet.

## **Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 22-02-2024**

Områdeudvalget drøftede tilgange til at øge psykologisk tryghed samt mindske oplevelsen af mobning.

Med henblik på at øge psykologisk tryghed blev der bl.a. talt om følgende:

- Transparens og tydelig kommunikation er vigtigt ved større processer og initiativer.  
Eksempelvis omprioriterings- og udviklingskataloget
- Potentielle gevinster ved at kunne udvikle en feedbackkultur
- Fokus på kerneopgaven, da det kan sætte gang i en kultur, hvor man tør at tage uenigheder op. Det faglige og sociale/relationelle kan blive styrket ved et stærkt fokus på kerneopgaven

I forhold til at reducere oplevelsen af, at kollegaer bliver mobbet, var der følgende overvejelser:

- Gør brug af personalemøder til at sætte fokus på evt. problemstillinger angående mobning
- Have fokus på omgangstonen på arbejdspladsen samt hvordan den påvirker kollegaer.  
Forsøge at skabe en forståelse for, hvad man hver især finder acceptabelt.

Afbud:

Inge Bang

Pia Lichtenstein

Annette Bechmann Tilsted

Nina Nørholm Andersen

Helle Andreassen

Kirsten Lykke Nissen

**Bilag:**