



ARBEJDS- MILJØPOLITIK





INDLEDNING

I Gentofte prioriterer vi et godt arbejdsmiljø højt

Det overordnede mål for arbejdsmiljøpolitikken er et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø, der afspejler de ambitioner, vi har for både at være en god kommune at leve i som borger og være en robust arbejdsplads, hvor medarbejdere og ledere trives.

Det er alle medarbejdere og lederes ansvar at medvirke aktivt til at skabe et godt arbejdsmiljø i hverdagen.

Ledere på alle niveauer har derudover et særligt ansvar for arbejdsmiljøet. De skal sikre, at medarbejdernes opgaver planlægges og udføres fuldt forsvarligt, og at der er fokus på forebyggelse af risici i arbejdet.

Et godt arbejdsmiljø vil være i konstant bevægelse

Vi lever i en verden med fokus på velfærd, men også pres på den kommunale økonomi. Politikere og borgere forventer, at kerneopgaverne bliver løst på bedste vis, og at der er stigende medinddragelse i opgaveløsningen. Det vil medvirke til løbende forandringer.

Det betyder, at vi skal levere bedre velfærd for færre ressourcer. Samtidig skal kommunen være et godt sted at arbejde.

Vi skal som ledere og medarbejdere gå denne udfordring i møde ved at udvikle os kompetencemæssigt, være åbne over for forskellige måder at arbejde på og samarbejde i nye sammenhænge.

Et helt centralt element i et godt arbejdsmiljø er at have oplevelsen af at levere en kvalificeret arbejdsindsats med høj faglighed, som kommer brugere og borgere til gode. Det er derfor vigtigt, at der er gode rammer for, at kerneopgaven kan løses tilfredsstillende.

Tre fokusområder i arbejdsmiljøet:

For at kunne løfte de opgaver, der er omtalt her på siden, er der særligt tre områder, vi prioriterer højt i arbejdsmiljøindsatsen:

1

ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG ROBUSTE ARBEJDSPLADSER

2

FOREBYGGELSE AF FYSISK NEDSLIDNING OG ARBEJDSKADER

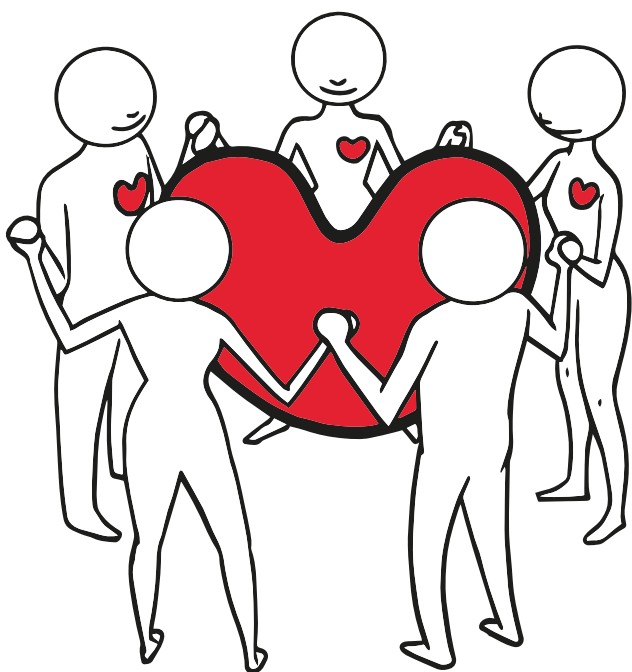
3

ØGET VÆRDI OG EFFEKT AF ARBEJDSMILJØ-ARBEJDET

**TÆNK OVER OG DISKUTER
MED DINE KOLLEGAER:**

Hvordan sætter vi fokus på trivslen og det psykiske arbejdsmiljø hos os?

1 ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG ROBUSTE ARBEJDSPLADSER



Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Trivsel handler om en oplevelse af overskud, og balance mellem ressourcer og de krav, der stilles. Det gælder både for arbejdspladsen som helhed og for den enkelte, selvom de samme krav i arbejdet kan opleves forskelligt fra person til person.

På de forskellige organisatoriske niveauer i Gentofte Kommune vil vi arbejde for, at der er god faglig og social støtte fra ledelse og kolleger, mening med og indflydelse på arbejdet samt en vis grad af forudsigelighed i hverdagen. Disse forhold har samtidig med passende krav og anerkendelse i arbejdet stor betydning for trivsel og for forebyggelse af stress.

Hovedparten af de ansatte arbejder med mennesker. For de fleste er det meningsfuldt, men det kan også være nedslidende at arbejde i jobs med høje følelsesmæssige krav. Det gælder især i en tid med mange omstruktureringer, knappe ressourcer og nye måder at inddrage brugere og borgere. Vi vil forebygge den form for nedslidning med god ledelseskvalitet, indflydelse i arbejdet og de elementer, som betegner en robust arbejdsplads.

Robust arbejdsplads

Som ledere og medarbejdere vil vi udvikle robustheden på kommunens arbejdspladser. En robust arbejdsplads er både god til den daglige drift og i stand til at udvikle sig. Det er en

arbejdsplads, der kan håndtere svære opgaver og dilemmaer, er modstandsdygtig, og som kan omstille sig, når der skal arbejdes og samarbejdes på nye måder. På en robust arbejdsplads har man fokus på at skabe mening i dagligdagen og tager et fælles og kollegialt ansvar for hinandens trivsel. Men det er også en arbejdsplads, der tør stå ved og erkende sin sårbarhed, når noget er svært.

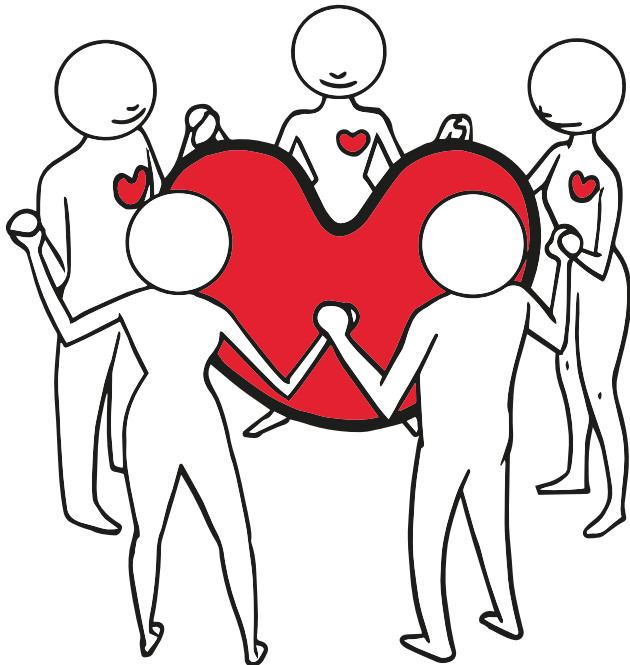
Robusthed handler ikke bare om, at ledere og medarbejdere har det godt med hinanden på arbejdspladsen, men også om at man er i stand til at arbejde effektivt sammen om den kerneopgave, vi skal løse. Ledere og medarbejdere skal kunne regne med hinanden.

Fortsætter næste side ...

TÆNK OVER OG DISKUTER MED DINE KOLLEGAER:

Hvordan skaber vi en robust arbejdsplads, der både er god til den daglige drift og til at håndtere forandringer?

... Fortsat fra forrige side



Medarbejderne skal have tillid til dét, kolleger og ledelse siger og gør, og ledelsen skal have tillid til, at medarbejderne af sig selv udfører et godt stykke arbejde. Alle skal opleve, at man bliver fair behandlet, at tingene går ordentlig for sig, og at ledelse og medarbejdere formår at arbejde effektivt sammen om kerneopgaven.

Derfor vil vi arbejde målrettet med de forskellige elementer, der skal til for at styrke arbejdspladsens robusthed:

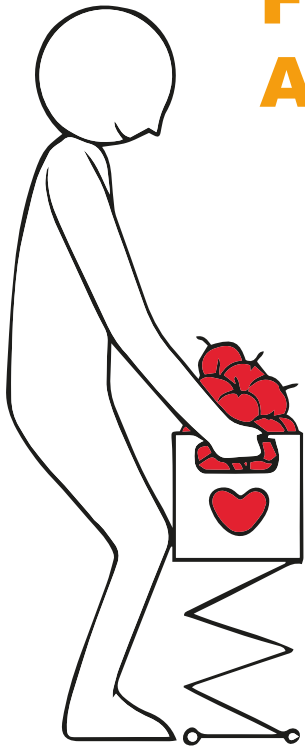
- Retning for kerneopgaven.
- Styrkelse af arbejdsfællesskabet.
- Den enkeltes bidrag til arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Det er velkendte elementer. Det nye er at arbejde med dem i en samlet ramme af en robust organisation.

Ambitionen om bedre velfærd for færre ressourcer og robuste arbejdspladser må ikke betyde, at vi bare kommer til at "løbe stærkere", og at nye tiltag

lægges oven i det, vi allerede gør. Vi skal skærpe vores praksis, så vi både integrerer fokus på arbejdsmiljø og løbende prioriterer i arbejdsindsatsen. Ved at arbejde systematisk på alle niveauer af organisationen med elementerne i den robuste arbejdsplads vil vi forebygge stress og mistrivsel.

2 FOREBYGGELSE AF FYSISK NEDSLIDNING OG ARBEJDSKADER



Høje fysiske krav i arbejdet gennem længere tid giver risiko for nedsat arbejdsevne, længerevarende sygefravær og risiko for at forlade arbejdsmarkedet for tidligt.

Det gælder særligt i jobs med meget manuelt arbejde og belastende arbejdsstillinger bl.a. indenfor Teknik og Miljø og Social og Sundhed.

Fremover skal de fleste af os være flere år på arbejdsmarkedet på grund af højere pensionsalder. Derfor er det afgørende, at der fortsat er et stort fokus på at forebygge fysisk nedslidning.

I de senere år er der arbejdet ihærdigt med at nedsætte belastningerne i arbejdet, gennem nye og innovative arbejdsmåder, brug af nye hjælpemidler og teknologi. Det har haft god effekt på antallet af arbejdsulykker og bidraget til mindre belastende arbejdsgange f.eks. inden for ældreplejen.

Der skal fortsat være fokus på nye måder at udføre arbejdet, ny teknologi samt inddragelse af borgerne i forebyggelsen af fysisk nedslidning på de områder, hvor det er relevant. Det er i særlig grad MED-udvalgene, lokale

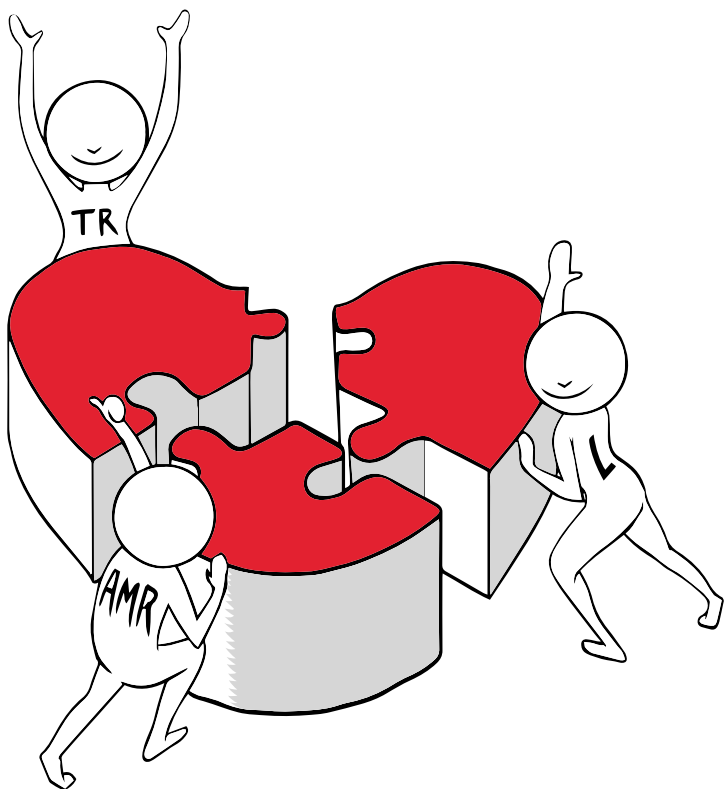
TÆNK OVER OG DISKUTER MED DINE KOLLEGAER:

Hvordan forebygger vi fysisk nedslidning og arbejdsskader hos os?

Er der nogle forebyggende tiltag, vi skal iværksætte nu eller på længere sigt?

MED-grupper og de lokale arbejdspladser, der kender de konkrete forhold og ved, hvor der er behov for særlige indsatser, og de har derfor til opgave at iværksætte konkrete initiativer.

3 ØGET VÆRDI OG EFFEKT AF ARBEJDSMILJØARBEJDET



Vi vil styrke effekten og værdien af arbejdsmiljøarbejdet og øge fokus på arbejdsmiljøet som et perspektiv i det daglige arbejde. Derfor er ledelse, medarbejdere og alle tillidsvalgte (TR, AMR og MED repræsentanter) forpligtede til i højere grad at bidrage til, at man kommer fra idé til handling og arbejder systematisk med de forskellige sider af den robuste arbejdsplads.

Sammen om arbejdsmiljøet i fremtidens kommune

Som ledere og tillidsvalgte, vil vi bygge videre på erfaringerne fra samarbejdet om 'Fremtidens kommune', og inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne

(AMR) i et tættere og mere forpligtende samarbejde om løsningen og udviklingen af arbejdet.

I MED og på de enkelte arbejdspladser vil vi arbejde videre med de gode erfaringer, hvor det mere formelle arbejde i Hovedudvalg, MED-udvalg og MED-grupper suppleres med løbende uformelle dialoger mellem ledelse og tillidsvalgte – også når det handler om arbejdsmiljø. Gennem de løbende dialoger er det muligt at opfange og håndtere problemstillinger eller dilemmaer i opløbet. Samtidig skal ledere, tillidsvalgte og medarbejdere være åbne om disse dialoger og koble

TÆNK OVER OG DISKUTER MED DINE KOLLEGAER:

Hvordan samarbejder vi mere effektivt mellem ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere, så vi får et bedre arbejdsmiljø hos os?

det til arbejdet i MED-organisationen.

I Hovedudvalg, MED/Dialog-udvalg og MED-grupper vil vi arbejde ud fra tre grundlæggende værdier:

- Ordentlighed.
- Tillid.
- Troværdighed.

Vi vil løbende have dialog om, hvad det indebærer og afstemme forventningerne til, hvordan de tre værdier praktiseres.

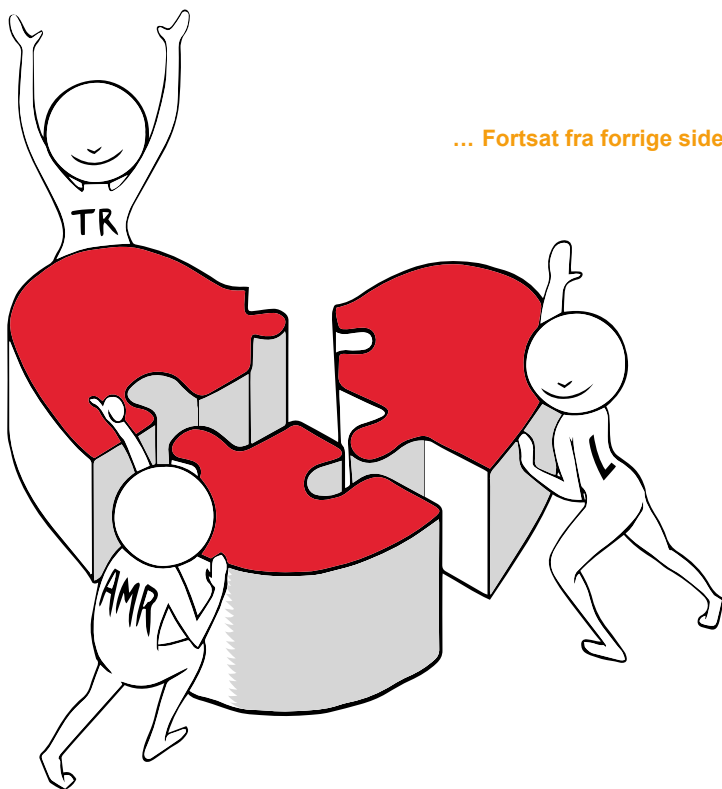
Kompetencer og delingskultur

Det vil for nogle arbejdsmiljørepræsen-

Fortsætter næste side ...

**TÆNK OVER OG DISKUTER
MED DINE KOLLEGAER:**

Hvilke kompetencer skal arbejdsmiljørepræsentanter udvikle for bedre at kunne indgå i et tættere og mere forpligtende samarbejde mellem leder og MED?



... Fortsat fra forrige side

tanter kræve nye kompetencer at kunne indgå i et mere forpligtende samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte. Derfor vil MED-organisationen sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanterne får mulighed for at tilegne sig de fornødne kompetencer til at indgå i de nye sammenhænge. Det

kan foregå på mange forskellige måder fx gennem supplerende arbejdsmiljøuddannelse, i fysiske og elektroniske netværk på tværs af Gentofte Kommune og i udvikling af en delingskultur, hvor ledere, TR, AMR og medarbejdere øger viden- og erfaringsspredningen.

Arbejdsmiljøpolitikken er udtryk for de overordnede værdier og pejlemærker for udviklingen af arbejdsmiljøet i Gentofte Kommune.

Hovedudvalget har sammen med MED/Dialog-udvalg og MED-grupper det overordnede ansvar for fremdriften af arbejdsmiljøpolitikens mål og fokusområder. Alle ledere og medarbejdere i Gentofte Kommune har hver især og sammen et ansvar for at bidrage til et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøpolitikken knytter sig til personalepolitikken og fungerer samtidig som virksomhedsaftale mht. arbejdsmiljø koblet til MED-aftalen for Gentofte Kommune. De mere konkrete og handlingsrettede indsatser fremgår af Arbejdsmiljøplanen for Gentofte Kommune og de personalepolitiske retningslinjer.

Vedttaget af Hovedudvalget i februar 2016.