



# Strategiplan for MED og arbejdsmiljø 2024-2026

*"I Aabenraa Kommune skaber vi Det Gode Liv  
sammen. Det er vores mission"*



## Indhold

Baggrund og formål .....	3
Bæredygtigt arbejdsmiljø.....	3
Proces for MED og arbejdsmiljø .....	4
Udvikling .....	5
Rummelighed.....	5
Fastholdelse.....	6
Forebyggelse af sygefravær – høj trivsel og sunde arbejdspladser .....	7
Forebyggelse af arbejdsulykker .....	7
Referencer .....	9

## Baggrund og formål

I Udviklingsstrategi 2035, "Det Gode Liv", har Aabenraa Kommune en klar vision - at være et aktivt og sundt fællesskab og en drivkraft for bæredygtig udvikling. Denne vision fungerer som en overordnet ramme for kommunens arbejde med MED- og arbejdsmiljø.

Formålet med Strategiplan for MED og arbejdsmiljø er at bidrage positivt til løsningen af kerneopgaven og støtte alle MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper i deres fortsatte arbejde med konkrete MED- og arbejdsmiljøopgaver i hverdagen. Formålet er at sikre, at arbejdet med kerneopgaven udføres på en sikker og sundhedsmæssigt forsvarlig måde samt at sikre, at arbejdsmiljøet udvikler sig i takt med tekniske og sociale forandringer i samfundet.

I overensstemmelse med trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen er vi som kommune forpligtet til at arbejde målrettet og konkret med følgende områder frem mod 2030:

- Psykisk arbejdsmiljø: Færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger.
- Ergonomi: Færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger.
- Kemi: Færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen.
- Sikkerhedskultur: Færre skal udsættes for arbejdsulykker.

Ved at fokusere på disse områder og implementere relevante initiativer og foranstaltninger vil vi skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor medarbejdere kan udføre deres opgaver effektivt og trygt. Dette vil i sidste ende bidrage til at vi løser kerneopgaven på et højt niveau.

Aabenraa Kommunes Strategiplan for MED og arbejdsmiljø understøtter kommunens Lokal MED-aftale og Arbejdsmiljøindsatsen. Målet er at skabe en attraktiv arbejdsplads, kendetegnet ved et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med fokus på trivsel og sundhed.

Det overordnede tema i arbejdsmiljøarbejdet 2024-2026 er valgt af HMU og der sættes fokus på veje til et bæredygtigt arbejdsmiljø gennem 3 fokusområder: Udvikling, rummelighed og fastholdelse.

## Bæredygtigt arbejdsmiljø

Et bæredygtigt arbejdsmiljø opnås, når arbejdet organiseres på en måde, der fremmer opbygningen af menneskelige ressourcer og arbejdskapacitet, som tilgodeser samfundets, arbejdspladsens og den enkeltes behov. Traditionelt arbejdsmiljøarbejde fokuserer på at undgå ulykker, forbedre arbejdssikkerhed og fremme trivsel på arbejdspladsen. Med et bæredygtigt arbejdsmiljø tager vi skridtet videre og lægger vægt på at styrke udviklingen af medarbejdere, ledere, organisationen som helhed og især arbejdsfællesskabet.

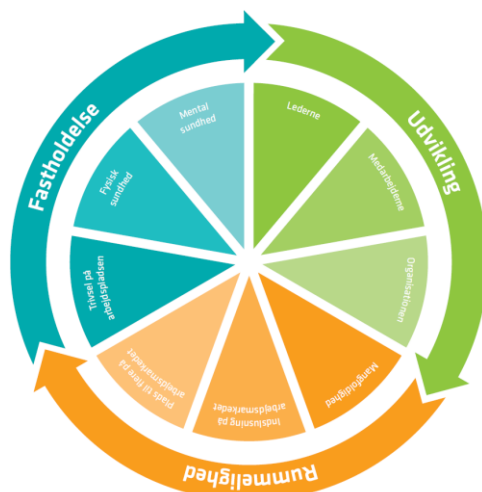
## Proces for MED og arbejdsmiljø



HMU anbefaler, at arbejdet med bæredygtigt arbejdsmiljø starter i MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne. Disse udvalg og grupper undersøger arbejdsmiljøet ved hjælp af et dialogredskab og prioriterer derefter det kommende arbejdsmiljøarbejde lokalt. Et dialogredskab, der kan anvendes til at prioritere arbejdsmiljøarbejdet i MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper, er "Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø – Kom hele vejen rundt". Dialogværktøjet skal inspirere til refleksion og drøftelse af status og indsatsområder, såsom:

- Hvilke aktiviteter har vi allerede gennemført inden for arbejdsmiljøområdet?
- Hvor har vi mangler eller svage områder?
- Hvad er nødvendigt for at sætte en høj standard for arbejdsmiljøet?

Efter drøftelserne og prioriteringerne skal der iværksættes processer til forbedring, forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøet. Det anbefales at fastlægge en fast frekvens for drøftelser og prioriteringer i MED-udvalgets årshjul.



Figur 1. "Bæredygtigt arbejdsmiljø er når en arbejdsplads forebygger skader og slid samt sikrer en god trivsel for alle. Derudover arbejder virksomheden målrettet med udvikling af medarbejdere, ledere og organisation og bidrager således til, at den samlede værdi af virksomhedens menneskelige ressourcer øges til gavn for den enkelte, for borgeren og for samfundet. Endelig sikrer virksomheden, at personer med særlige behov sikres en plads på arbejdsmarkedet nu og i fremtiden" BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø, Velfærd og Offentlig administration, BFA.

Find mere viden om *Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø*.

- Har vi fokus på kerneopgaven? – værktøj: [arbejdsmiljoweb.dk/prioriteringafkerneopgaven](http://arbejdsmiljoweb.dk/prioriteringafkerneopgaven)
- Hvordan er vores sociale kapital og vores arbejdsfællesskab? – værktøj: [arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital](http://arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital)
- Har vi brug for supervision og sparring? – værktøj: [etsundtarbejdsliv.dk/supervisionogsparring](http://etsundtarbejdsliv.dk/supervisionogsparring)

## Udvikling

Udvikling til gavn for alle handler om, at Aabenraa Kommune som arbejdsplads fokuserer på at udvikle arbejdspladsens kompetencer for at styrke kvaliteten af kerneopgaven. Ved at investere i udvikling på alle niveauer kan trivslen øges, hvilket er afgørende for et bæredygtigt arbejdsmiljø og samfundet generelt.

Arbejdet med udvikling er i øjeblikket struktureret gennem MUS (MedarbejderUdviklingsSamtaler), GRUS (GruppeUdviklingsSamtaler) og LUS (LederUdviklingsSamtaler), Indsats for Lederudvikling og decentral kompetenceudvikling. Hoved MED udvalget (HMU) anbefaler derfor, at MED-udvalgene drøfter udvikling til gavn for alle ud fra de årlige lærings- og inspirationsdage (uge 43), TR- og AM-konferencen (uge 5) og MED-klippekort.

## Rummelighed

Rummelighed handler om at fokusere på at skabe en personalesammensætning, der afspejler den bredere befolkningssammensætning. Dette inkluderer forskellige etniciteter, køn og aldersgrupper. Temaet kan opdeles i flere undertemaer, herunder mangfoldighed, indslusning på arbejdsmarkedet og plads til flere på arbejdsmarkedet.

Når det kommer til at modtage nye ansatte, er det vigtigt at have fokus på et bæredygtigt arbejdsmiljø og en god modtagelse.

Det er vigtigt at sikre en ordentlig introduktion og oplæring af nye medarbejdere, så alle føler sig velkomne og trygge i deres nye arbejdsmiljø. Det kan omfatte at tilbyde relevant information om kommunen, dens værdier og kultur, samt at give dem nødvendige ressourcer og støtte til at udføre deres arbejde effektivt.

Desuden er det værd at overveje, hvordan man kan lette integrationen af personer, der er under uddannelse. Dette kan omfatte at tilbyde mentorordninger eller andre former for støtte, der hjælper dem med at få etableret sig i kommunen og udvikle deres færdigheder.

For at skabe et rummeligt arbejdsmiljø er det også vigtigt at overveje jobmuligheder og ordninger for personer med nedsat funktionsevne. Dette kan omfatte tilpasninger på arbejdspladsen, fleksible arbejdstider eller andre tiltag, der muliggør deres fulde deltagelse og inklusion.

Således er rummelighed på arbejdspladsen en vigtig faktor for at skabe et bæredygtigt arbejdsmiljø og sikre en god modtagelse af nye ansatte. Du kan finde mere information om dette emne på hjemmesiden <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/godmodtagelse>

## Fastholdelse

Fastholdelse handler om at sikre et arbejdsmiljø, der er sikkert og sundt. Der er tre undertemaer, der er centrale i forbindelse med fastholdelse:

1. Trivsel på arbejdspladsen: Dette inkluderer forebyggelse af sygefravær, fokus på nærvær og organisering af arbejdet for at skabe et positivt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives.
2. Fysisk sundhed: Dette omfatter håndtering af fysisk belastning, implementering af sundhedsfremmende tiltag og anvendelse af teknologi til at forbedre arbejdsmiljøet og medarbejdernes sundhed.
3. Mental sundhed: Dette indebærer konflikthåndtering, forebyggelse af vold, stressforebyggelse og støtte til medarbejdere ved tilbagevenden til arbejdet efter sygemelding.

To vigtige delpolitikker i forbindelse med fastholdelse er "Forebyggelse og håndtering af sygefravær" og "Forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane". Disse politikker er vigtige retningslinjer for at sikre både fysisk og psykisk trivsel på arbejdspladsen.

Det er ligeledes vigtigt at inddrage trivselsundersøgelserne der gennemføres hvert andet år i arbejdet med fastholdelse. Disse undersøgelser kan give værdifuld indsigt i medarbejdernes trivsel og behov. Prioritering af udviklingsområder bør ske i de enkelte MED-udvalg baseret på resultaterne fra disse undersøgelser.

For at facilitere dialogen om fastholdelse kan følgende ressourcer bruges til at drøfte forskellige emner:

1. Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø - Kom hele vejen rundt: Denne ressource kan anvendes til at diskutere forskellige aspekter af fastholdelse. Den kan give inspiration og vejledning til at

udvikle og implementere tiltag, der styrker fastholdelsen af medarbejdere. Du kan finde mere information om dette på hjemmesiden <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital>

2. Fysisk sundhed og arbejdskrav: Det er vigtigt at evaluere, om medarbejdernes fysiske sundhed matcher de krav, der stilles i deres arbejde. På hjemmesiden <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed> kan I finde information og værktøjer til at vurdere og forbedre den fysiske sundhed på arbejdspladsen. Dette kan bidrage til at sikre, at medarbejderne er i stand til at udføre deres arbejde på en sund og bæredygtig måde.

3. Trivsel i arbejdet med kerneopgaven: For at skabe de bedste betingelser for at løse kerneopgaven er det vigtigt at fokusere på medarbejdernes trivsel. På hjemmesiden <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel> kan I finde information og værktøjer til at fremme trivslen på arbejdspladsen og sikre et godt arbejdsmiljø, der understøtter medarbejdernes evne til at løse kerneopgaven effektivt og tilfredsstillende.

Ved at bruge disse ressourcer skabes en struktureret ramme for dialog og samarbejde om fastholdelse på arbejdspladsen. Det er vigtigt at inddrage medarbejdere og skabe en åben dialog, hvor alle perspektiver og behov bliver hørt og adresseret.

### Forebyggelse af sygefravær – høj trivsel og sunde arbejdspladser

Det er fortsat et mål at forebygge sygefraværet i Aabenraa Kommune, hvor forebyggelse af sygefravær er et fokusområde: "Et aktivt og involveret MED-system styrker og kvalificerer sygefraværsindsatsen og fører dermed til et lavere sygefravær. Alle parter har en rolle og en funktion, når sygefraværet skal sænkes. Indsatsen fremmes gennem samarbejde og dialog mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Den fælles viden er et godt udgangspunkt for, at skabe et fælles overblik over udfordringerne og potentialerne på arbejdspladsen".

Noget af det der bl.a. gøres er:

*Workshoppen Fravær – et fælles ansvar, tilbydes kvartalsvis til ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, for at understøtte samarbejde og dialog omkring afdelingens sygefravær.*

Den digitale platform Evovia bliver implementeret for at lette ledernes mulighed for at opretholde en positiv og konstruktiv kontakt med sygemeldte medarbejdere. Platformen skaber en ramme for dialog og handling med fokus på at forbedre medarbejdernes trivsel og sundhed.

### Forebyggelse af arbejdsulykker

Målet er at forebygge arbejdsulykker og fremme læring gennem en målrettet indsats i hele organisationen, herunder også gennem evaluering af nærved-ulykker.

- En arbejdsulykke defineres som en pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, der sker i forbindelse med arbejdet og resulterer i personskade.
- En nærved-ulykke beskriver hændelser, der var tæt på at forårsage personskade, men heldigvis ikke gjorde det.
- Arbejdspladsvurdering (APV) er et værktøj, som virksomheder kan anvende til at systematisere deres arbejde med arbejdsmiljøet og bidrage til et godt arbejdsmiljø.

#### Centrale fokusområder:

- Undervisning og vejledning i systematisk registrering af arbejdspladsvurderinger, nærvedulykker og arbejdsulykker, herunder også systematisk ulykkesanalyse ved brug af Aabenraa Kommunes obligatoriske værktøj, SafetyNet.
- Vejledning om anvendelse af data til at styrke den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

#### Decentrale fokusområder:

- Instruktion af alle medarbejdere omkring risici og sikker adfærd.
- Fokus på ergonomi og korrekt brug af hjælpemidler.
- Gennemførelse af den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse.



## Referencer

Trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen 2020-2030.

Strategiplan for MED og arbejdsmiljø – Bæredygtigt arbejdsmiljø, Sagsfremstilling HMU

Det Gode Liv, Udviklingsstrategi 2035

Delpolitik for forebyggelse af sygefravær

Delpolitik for forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold samt krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø – Kom hele vejen rundt. BFA.