

Bilag 4: Overordnet retningslinje for trivsel i Brønderslev Kommune



Formål med *Retningslinjerne for trivsel* er:

At Brønderslev Kommune forholder sig aktivt til trivsel, og medvirker til at udbrede kendskabet til de handlemuligheder, der er.

Trivsels-
skabende
arbejdsplads

Trivselskabende arbejdsplads:

- at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø

Attraktiv
arbejdsplads

Attraktiv arbejdsplads:

- et godt psykisk arbejdsmiljø, skaber en god arbejdsplads
- en arbejdsplads som man kan være stolt af

Udviklings-
orienteret
arbejdsplads

Udviklingsorienteret arbejdsplads:

- Trivsel, sundhed og arbejdsglæde er grundlaget for at skabe en udviklingsorienteret arbejdsplads

Et godt psykisk arbejdsmiljø er kendetegnet ved; klarhed i arbejdspladsens mål og opgaver, synlig ledelse og kommunikation og information. De seks guldorn kan i den forbindelse bruges som et redskab til at checke det psykiske arbejdsmiljø:

- indflydelse
- mening
- forudsigelighed
- social støtte
- belønning
- passende krav

Reference Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Trivsel på arbejdspladsen handler om det, der sker mellem mennesker, den enkelte medarbejders trivsel og det psykiske arbejdsmiljø.

Trivsel er et fælles ansvar, som både Brønderslev Kommune og den enkelte medarbejder skal være med til at løfte. Brønderslev Kommune skal skabe rammerne for god trivsel, men den enkelte har i høj grad også selv – bl.a. gennem dialog med nærmeste leder – et medansvar for egen trivsel og arbejdsglæde.

Trivsel skabes i hverdagen! Grundlæggende er dialog, åbenhed og tryghed fundamentet for en god trivsel. En positiv stemning og en venlig og afslappet omgangsskik på arbejdspladsen betyder glade medarbejdere og en attraktiv arbejdsplads. Trivsel opfattes individuelt, og der skal være plads til forskelligheder.

Trivselsaspektet skal være en del af MUS-samtaler, sygefraværssamtaler, APV-arbejdet og trivselsmålinger m.v. Herunder retningslinjer og værktøjer som understøtter arbejdet med trivsel:

- Bilag 4a: Retningslinjer for Trivselsmålinger

- Bilag 5: Retningslinje for drøftelse af arbejdsbetinget stress
- Bilag 6: Retningslinje for Vold, Mobning og Chikane

Retningslinjen er drøftet og godkendt på MED-Hovedudvalgmødet den 20. januar 2010.
Retningslinjerne træder i kraft den 20. januar 2010.
Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om ændringer heraf.

Formand


Søren Steensen

Næstformand


Grete Andersen