



## Arbejdsmiljøarbejdet i en kommune –

**Hvilke udfordringer og muligheder giver den nye lov for at udvikle arbejdsmiljøarbejdet?**

Udviklingskonsulent Jørgen Enevoldsen

HR- og Kvalitet – Viborg kommune

[je@viborg.dk](mailto:je@viborg.dk) - 87878501



## Viborg Kommune – facts:

### Viborg Kommune:

93310 indbyggere pr 1. jan 2010

3,3 % af Danmarks areal

### Viborg Kommune som arbejdsplads:

7100 ansatte (omregnet til fuldtidsstillinger)

74 pasningstilbud på børneområdet – børnehaver – klubber m.v.

26 folkeskoler

16 plejecentre

# Arbejds miljø i stedet for sikkerhed

- MED-aftale
- Arbejds miljøstrategi
- Årlig handlingsplan fra H-MED



”Stress”

”Vold,  
mobning, chikane”



Vedttaget af hoved-MED på sit møde 7. april 2008



# Arbejdsmiljø og HR

– 2 sider af samme sag

Politisk Vision

Vilje  
Vækst  
Velfærd

VIDEN



Formål:

- at skabe **attraktive arbejdspladser**, som grundlag for at tiltrække og fastholde ledere og medarbejdere

Hertil bidrager 3 overordnede elementer:

- **MED - aftalens** principper – vi vil mere
- Viborg Kommunes **ledelsesgrundlag**
- Den **værdibaserede personalepolitik**

Dertil kommer **STRATEGIER** for

Synliggørelse  
af arbejdspladsen

Ansættelse

Rummelighed

Livsfaser

Socialt ansvar

Lederudvikling

Kompetenceudvikling

Løn og goder

Arbejds miljø

Kvalitet og  
effektivitet

Fratrædelse

Fælles  
retnings-  
linier

Din arbejdsplads



# Arbejds miljø skal ind i driften og have øget ledelsesmæssigt fokus

Udfordringer og muligheder

**Arbejds miljø som fuldt integreret del af hverdagen og den daglige ledelse – uanset niveau.**

**Lederen som forbillede**

**MED´ s arbejde med arbejds miljøet skal udvikles.**

Information og høring af arbejdstagere i EU

**Udbygge et målrettet strategiarbejde.**

**”Årlig drøftelse”, niveauer – grundighed - sammenhæng**

# Fleksibilitet i arbejdsmiljøets organisering



VIBORG  
KOMMUNE

Udfordringer og muligheder:

**Fleksibilitet i nuværende MED-rammeaftale.**

**Skabe fornyelse i et velkendt stabilt system.**

**Effektivisering i bestående system**

**Muligheder for innovative nye organiseringer**



## Nyt uddannelsesforløb

Udfordringer og muligheder:

**Skabe tilslutning i arbejdsmiljøorganisationen til deltagelse i uddannelsesstilbud – måske (også) en MED-opgave.**

**Kompetenceudviklingsplan for AMR**

**Målrettet supplerende arbejdsmiljøuddannelse giver et kompetenceløft – øget status.**

**Større synlighed af arbejdsmiljørepræsentanterne.**



**VIBORG**  
KOMMUNE

**Arbejdsmiljøkonference 30. august 2010  
DRO,FTF og Sundhedskartellet**