



### Mål: At MED-udvalgene inspireres til at realisere fremtidens arbejdsformer

De fleste MED-drøftelser om nye arbejdsformer og deres indvirkning på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold foregår i de lokale MED-udvalg og på personalemøder med MED-status. På den måde hænger drøftelserne tæt sammen med dagligdagen.

### Indsatsområde 2: Fremtidens arbejdsfællesskaber

Vi indgår i arbejdsfællesskaber med fokus på kerneopgaven. KommuneMED forventer, at fremtidens medarbejdere har forskellige forventninger til at gå på arbejde.

Nogle foretrækker at eksperimentere sig til nye løsninger, og andre ønsker opgaver, som de kender godt. Uanset hvad man motiveres af, er kerneopgaven i højsædet og afhængig af, at medarbejdere arbejdslivet igennem tilegner sig nye måder at arbejde på.

For at understøtte fremtidens stærke arbejdsfællesskaber skal vi fastholde ansatte og være gode til at rekruttere nye medarbejdere. Vi fremhæver de kompetencer, der skal til for at lykkes med kerneopgaven.

De nærværende medarbejdere er afgørende i det daglige arbejde, og vi arbejder systematisk for at nedbringe sygefraværet.



### Mål: At PULS-konceptet justeres

Personaleudviklingssamtalen skal understøtte det gode match mellem medarbejder og kerneopgave. Den løbende ændring af arbejdsformer gør dialogen mellem leder og medarbejder ekstra relevant. En god samtale er med til at tydeliggøre den enkeltes bidrag til fællesskabet. Det nuværende koncept justeres, så det bliver et stærkere værktøj.

### Mål: At KommuneMED sætter fokus på nærværende medarbejderes på dagsordenen

KommuneMED fokuserer på nærværende medarbejdere, både for at lykkes med kerneopgaven, have arbejdsfællesskaber med høj trivsel og at nedbringe sygefraværet. Derfor vil KommuneMED inspirere MED-organisationen til at have fokus på nærværende medarbejdere.

### Indsatsområde 3: Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Det systematiske arbejdsmiljøarbejde er en grundsten i et godt arbejdsmiljø, både i det forebyggende arbejde og i arbejdet med udfordringer. Derfor er det et vedværende arbejde at klæde arbejdsmiljøorganisationen på til at dokumentere, kvalificere og gennemføre virkningsfulde indsatser.

**Mål: At krænkende handlinger registreres og analyseres for på sigt at nedbringe antallet af krænkende handlinger**

I 2011 vedtog KommuneMED en retningslinje om forebyggelse og afhjælpning af krænkende adfærd. Den understreger, at krænkende adfærd er uacceptabelt, skal forebygges og afhjælpes.

Fra 2017 defineres en krænkende handling, der har medført fysisk eller psykisk personskade, som en arbejdsulykke, og skal dermed anmeldes ligesom andre arbejdsulykker. Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet.

I 2017 var der 357 krænkende handlinger og i 2018 var der 587 krænkende handlinger. I 2018 udgjorde krænkende handlinger 78% af alle arbejdsulykker.

**Mål: At forebygge fysiske belastninger**

Der er en lang række arbejdsulykker, som vidner om, at kroppen er med på arbejde. I 2018 blev der blandt andet anmeldt følgende arbejdsulykker:

- 5 fald på belægning
- 39 fald/snubleskader
- 24 ulykker knyttet til arbejdsstillinger / arbejdsbevægelser
- 28 forstrækninger / forvridninger
- 5 færdselsuheld
- 1 cykeluheld

Derfor er det vigtigt, at arbejdsmiljøgrupperne er klædt på til systematisk at forebygge de fysiske arbejdsulykker og at lære af de ulykker, der sker.

