

Aalborg Kommunes fælles
personalepolitik om **sundhed**



AALBORG
KOMMUNE



Vedtaget af Aalborg Byråd 18. august 2008

Indhold

Indledning	4
Formålet med en fælles personalepolitik om sundhed	6
Trivsel og arbejdsglæde	8
Sundhedsfremme	10
Fastholdelse	12
Stress	14
Vold og trusler om vold	16
Mobning og chikane.....	18
Misbrug	20
Notat om stress	22
Hvad er stress?.....	22
Signaler på stress	22
Forebyggelse af stressfaktorer.....	23

Indledning

Aalborg Kommune er en arbejdsplads, hvor der er fokus på sundhed og sikkerhed, og hvor trivsel og arbejdsglæde vægtes højt.

Arbejdslivet og privatlivet påvirker i stigende grad hinanden. Over en årrække har de to dele af vores liv fået et omfattende fælles indhold. Arbejdet er nu en større del af vores identitet og er med til at give livet mening og sammenhæng. Både arbejdslivet og privatlivet har således indflydelse på udviklingen af vores livskompetencer og vores samlede velbefindende.

Idet grænserne mellem arbejdslivet og privatlivet flyder sammen, bliver arbejdspladsen mere involveret i ansvaret for de ansattes sundhed. I arbejdet med sundhedsfremme ønsker Aalborg Kommune, at arbejdspladsen altid udviser respekt for den enkeltes privatliv.

Udviklingen har medført, at arbejdspladsen er opmærksom på de ansattes overordnede sundhedstilstand. Det viser sig ved arbejdet med fastholdelse af syge ansatte, holdninger til involvering i sundhedstilstanden og tilbud eksempelvis ved afhjælpning af misbrug m.m. Hvis arbejdspladsen eksempelvis motiverer til rygestop eller vægttab, kan disse tiltag også få indvirkning på privatlivet.

Motiverne til denne øgede opmærksomhed på de ansattes velbefindende er mange, men ligger primært i en sammenblanding af et socialt ansvar og at det er blevet tydeligere, at det er en god investering i de ansatte i forhold til arbejdspladserne. I dag forventes det, at arbejdspladsen i stigende omfang tilbyder forebyggende sundhedstiltag.

Aalborg Kommunes påtager sig som arbejdsgiver ansvaret for den påvirkning, den enkelte arbejdsplads har på de ansattes sundhed. Det sundhedsfremmende og forebyggende arbejde skal integreres i den daglige udførelse af opgaverne på den enkelte arbejdsplads.

Aalborg Kommunes fælles personalepolitik om sundhed er et redskab, der baner vejen, for at ledere og medarbejdere har sundhed og trivsel på dagsordenen, samt sikrer initiativer til fremme heraf. Politikken gennemgår en række temaer, som på forskellig vis har betydning for sundhed og trivsel.

Herudover bliver der i tilknytning til hvert enkelt tema peget på en række fokuspunkter og spørgsmål, der skal understøtte omsætningen af politikken til praksis. Fokuspunkterne er tænkt som en tjekliste i forhold til at sikre, at alle kommer grundigt rundt om alle aspekterne i politikken og indfrier de forpligtelser, der ligger i den fælles personalepolitik om sundhed.

Og så i praksis...

Alle ansatte i Aalborg Kommune skal selv arbejde aktivt for at udvikle og sikre sunde arbejdspladser, herunder trivsel og arbejdsglæde. Dog har ledelsen med henvisning til den fælles personalepolitik for Aalborg Kommune et særligt ansvar med hensyn til at indfri de forpligtelser, der ligger i den fælles personalepolitik om sundhed.

DET BETYDER PÅ DEN ENE SIDE, AT ALLE LEDERE OG MEDARBEJDERE:

- Bidrager til, at egen og andres arbejdsindsats værdsættes.
- Bidrager til, at sundhed og sikkerhed på den enkelte arbejdsplads fremmes på alle måder.
- Løser arbejdsopgaver med en positiv indstilling og prioriterer arbejdsglæde og stolthed ved egen arbejdsplads.
- Er opmærksomme på, om egne arbejdsopgaver, kompetencer og behov passer sammen.

PÅ DEN ANDEN SIDE BETYDER DET, AT LEDELSEN I AALBORG KOMMUNE:

- Som arbejdsgiver er ansvarlig for, at der eksisterer rammer og vilkår, så alle ansatte arbejder med udgangspunkt i holdningerne om "trivsel og sundhed".

Formålet med en fælles personalepolitik om sundhed

Aalborg Kommune vil være en sund kommune. Som arbejdsgiver skal kommunen derfor skabe sunde og sikre arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø.

En sund arbejdsplads er en attraktiv arbejdsplads. Mennesker er forskellige og befinder sig i forskellige livssituationer. Den sunde arbejdsplads skaber rum til forskellighed ved at vise interesse og forståelse for den enkelte ansattes livssituation.

”At forebygge er bedre end at helbrede” - derfor skal Aalborg Kommune også arbejde aktivt med at fremme de ansattes generelle sundhed og velvære.

Denne tilgang til en sund arbejdsplads giver behov for at skabe en fælles forståelse af, hvordan der skal arbejdes med at fastholde sunde arbejdspladser. I den fælles personalepolitik om sundhed arbejdes ud fra en række temaer:

- Trivsel og arbejdsglæde
- Sundhedsfremme
- Fastholdelse
- Stress
- Vold og trusler om vold
- Mobning og chikane
- Misbrug

Og så i praksis...

Aalborg Kommune er en stor organisation med mange forskellige typer af opgaver og arbejdspladser. Der kan derfor være forskellige behov fra sted til sted, og noget, der virker godt ét sted, virker måske dårligt et andet sted. Derfor er det vigtigt, at den fælles personalepolitik om sundhed bliver drøftet og indarbejdet på den enkelte arbejdsplads.

Den fælles personalepolitik om sundhed indeholder de overordnede og fælles rammer inden for sundhedsområdet i Aalborg Kommune. Politikken danner således rammen og grundlaget for udviklingen af lokale politikker og aftaler på den enkelte arbejdsplads.

SPØRGSMÅL

- Hvordan kan en fælles personalepolitik om sundhed medvirke til at skabe en kultur på din arbejdsplads, som motiverer til at sætte sundhed på dagsordenen frem for at sætte "etiketter" på de ansatte - eksempelvis: "de sunde", "rygerne", "de overvægtige", "misbrugerne", "de stressede" etc.?
- Hvor meget kan din arbejdsplads blande sig i private forhold?
- Hvor går grænsen på din arbejdsplads mellem kontrol og interesse for den ansattes sundhed?



Trivsel og arbejdsglæde



I Aalborg Kommune skal der på den enkelte arbejdsplads arbejdes aktivt og forebyggende med såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø. At arbejde forebyggende med psykisk arbejdsmiljø handler blandt andet om at sætte fokus på de ansattes trivsel og arbejdsglæde.

Det er individuelt, hvad der skaber trivsel og arbejdsglæde, men udfordringer, socialt samvær, indflydelse, eller det at opleve nærvær og mening i sit arbejde, giver de fleste arbejdsglæde.

Trivsel, arbejdsglæde og godt humør bestemmer i et betydeligt omfang den enkelte arbejdsplads' produktivitet og kommunikation. Glade ansatte giver god kvalitet og gode oplevelser for kommunens borgere. Den korteste vej mellem to mennesker er som bekendt et smil.

Aalborg Kommune vil sætte fokus på at skabe vilkår for det, der på den enkelte arbejdsplads skaber "den gode stemning".

Og så i praksis...

LEDELSEN FORPLIGTER SIG TIL:

- At skabe en arbejdsmiljøkultur præget af en åben dialog om arbejdet og det daglige samvær, og hvor de ansatte inddrages og har indflydelse på udviklingen.
- At arbejde for et positivt arbejdsmiljø, hvor ros og anerkendelse er i højsædet, og hvor der tales med - og ikke om - de ansatte.
- At skabe arbejdspladser, hvor den enkelte ansatte har mulighed for at bruge sin faglighed og udvikle denne gennem arbejdets udfordringer.
- At sætte fokus på trivsel og arbejdsglæde - blandt andet ved at være kreative og have mod på at afprøve nye arbejdsmetoder, mødeformer og sociale aktiviteter.
- At alle samarbejdsudvalg sætter arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde på dagsordenen ved at udpege årlige indsatsområder. Alle forvaltninger skal årligt give en status på arbejdsmiljøet med henblik på at synliggøre initiativer og særlige problemstillinger. Samtidig skal der mindst hvert tredje år foretages en trivselsmåling.

SPØRGSMÅL

- Hvad gør du og dine kolleger allerede for at sikre trivsel og arbejdsglæde på jeres arbejdsplads?
- Hvad kan du og dine kolleger gøre for i højere grad at sikre trivsel og arbejdsglæde på jeres arbejdsplads?
- Hvilke muligheder og rammer har du og dine kolleger på jeres arbejdsplads, som er med til at fremme arbejdsglæden og trivslen?
- Hvordan kan du og dine kolleger arbejde mere aktivt med ros og anerkendelse på jeres arbejdsplads?

Sundhedsfremme



Aalborg Kommune ønsker at fremme den enkelte ansattes sundhed ved at sikre et godt arbejdsmiljø og ved at være opmærksom på mulighederne for at skabe rammer for forebyggende initiativer til gavn for personalet.

"En sund sjæl i et sundt legeme" giver overskud og energi til at udvikle den enkelte arbejdsplads - til gavn for de ansatte, borgerne, brugerne og kunderne.

På arbejdspladserne i Aalborg Kommune er der derfor også mulighed for at drøfte de ansattes sundhed.

De sundhedsfremmende tiltag skal ses som en mulighed for at gøre arbejdspladserne mere attraktive.

Og så i praksis...

LEDELSEN FORPLIGTER SIG TIL:

- At tilbyde alle ansatte rygestopkurser.
- At tilbyde alle ansatte mulighed for at deltage i kurser vedrørende kostvejledning.
- At der på de lokale arbejdssteder gives mulighed for at tilrettelægge motionsordninger.
- At indrette udbuddet i de kommunale kantiner, således at der er mulighed for at opretholde en sund livsførelse.
- At prioritere, at alle ansatte har mulighed for at afholde optjent ferie og at begrænse over- og merarbejde.
- At motion og sundhedsfremme indgår som aktive indsatsområder i den enkelte arbejdsplads' arbejdsmiljøplaner.
- At alle hovedsamarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg med jævne mellemrum drøfter arbejdspladsens initiativer for sundhedsfremme.

- At drøftelser vedrørende enkeltpersoners sundhedstilstand kun sker på den ansattes initiativ og i respekt for den ansattes privatliv. Ved misbrugssituationer tager arbejdsgiver initiativ til drøftelse af sundhedstilstanden.
- At skabe rammer for sociale aktiviteter.

SPØRGSMÅL

- Hvad gør du og dine kolleger allerede for at sikre sundhedsfremme på jeres arbejdsplads?
- Hvad kan du og dine kolleger gøre for i højere grad at sikre sundhedsfremme på jeres arbejdsplads?
- Har du og dine kolleger mulighed for at benytte jer af sundhedsfremmende tiltag på jeres arbejdsplads - såsom adgang til sund kost eller motionstilbud? Hvis ikke, hvilke muligheder har du og dine kolleger for at oprette sådanne tilbud?

Fastholdelse

De ansatte i Aalborg Kommune er afgørende for løsningen af de mange forskellige opgaver for kommunes borgere, virksomheder og samarbejdspartnere. De ansatte er i den forbindelse også en uundværlig ressource, som skal behandles med respekt.

Aalborg Kommune ønsker derfor at fastholde sine ansatte ved at tage hånd om dem og sikre sunde arbejdspladser for alle.

Rummelighed og socialt ansvar har høj prioritet i Aalborg Kommune.

Sygdom kan ramme alle, og det er derfor vigtigt, at der blandt de ansatte udvises åbenhed, forståelse, omsorg og fleksibilitet.

Aalborg Kommune vil sikre, at ansatte, der bliver syge, får en individuel og respektfuld behandling. Samtidig skal der tages hensyn til de øvrige ansatte og arbejdspladsens mulighed for at løse sine opgaver.

Den daglige dialog på den enkelte arbejdsplads skal sikre, at det opleves naturligt, at der udvises gensidig interesse for hinanden - også under sygdom. Udgangspunktet er en tro på, og tillid til, at ansatte i Aalborg Kommune ønsker at gøre deres bedste før, under og efter sygdomsforløbet.

Aalborg Kommune ønsker at arbejde for at reducere antallet af sygedage og mindske det arbejdsbetingede sygefravær blandt kommunens ansatte.

Og så i praksis...

LEDELSEN FORPLIGTER SIG TIL:

- At igangsætte initiativer og projekter, der kan udbrede de gode eksempler fra arbejdspladser med lavt sygefravær.
 - At sygemeldte får mulighed for at genoptage arbejdet på nedsat tid i en periode, hvor opgaverne er i overensstemmelse med den nedsatte tid. Samtidig skal der sikres en forståelse hos kollegerne for denne løsning. En sådan ordning skal etableres under hensyntagen til borgerne, opgaveløsningen og kollegerne.
 - At der i de enkelte forvaltninger er procedurer ved spredt eller længerevarende sygefravær samt retningslinier for håndtering af sygemeldte, herunder for en dialog mellem den sygemeldte og arbejdspladsen.
 - At der altid foretages en konkret vurdering og undersøgelse af muligheden for at omplacere sygemeldte, der ikke kan vende tilbage i eget job.
 - At tilbyde alternative ansættelsesformer såsom skåne- og fleksjobs. Der udarbejdes målsætninger herfor på kommuneniveau.
- At undersøge muligheder for omplacering eller for varetagelse af andre arbejdsopgaver under graviditet, såfremt der er behov. At følge udviklingen i fraværet og at sætte ind med tiltag, når fraværet stiger.

SPØRGSMÅL

- Hvad gør du og dine kolleger allerede for at sikre fastholdelse på jeres arbejdsplads?
- Hvad kan du og dine kolleger gøre for i højere grad at sikre fastholdelse på jeres arbejdsplads?
- Hvordan udvises der plads til - og forståelse for - at fastholde syge ansatte på din arbejdsplads - eksempelvis gennem jobrotation eller nedsat arbejdstid?
- Hvordan bliver der på din arbejdsplads taget hensyn til den syges kolleger og disses eventuelt øgede arbejdspress?

Stress

Aalborg Kommune ønsker, at der blandt de ansatte er en fælles forståelse for, at der kan være kortere perioder, hvor der er travlt - men der må aldrig være så travlt, at de ansatte bliver syge af det.

Grænsen mellem travlhed og stress kan opleves som meget svævende - også fordi oplevelsen i høj grad er personlig.

Stress opstår, når man bliver belastet i en længere periode og samtidig føler, at man ikke kan klare opgaven eller udfordringen. Stress kan både være arbejdsbetinget og opstå på grund af forhold i privatlivet.

På Aalborg Kommunes arbejdspladser skal de ansatte kunne tale åbent om stress og signaler på stress. Det er et fælles ansvar for både ledere og medarbejdere at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress hos sig selv og kollegerne, således at det ikke opfattes som et individuelt problem, men er et fælles anliggende.

Du kan læse mere om stress, signaler på stress samt forebyggelse af stressfaktorer på siderne 22 og 23. Aalborg Kommune opfylder forpligtelsen (KL og KTO aftale) til at lave en overordnet stresspolitik som en del af denne politik om sundhed.

Og så i praksis...

LEDELSEN FORPLIGTER SIG TIL:

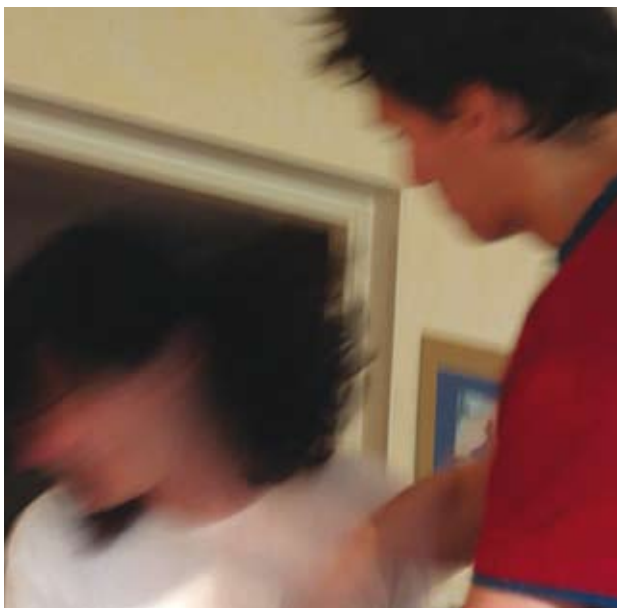
- At afstemme den enkelte arbejdsplads' krav og forventninger til den ansatte i det daglige og gennem de aftalte udviklingssamtaler.
 - At der i alle kommunens arbejdsmiljøgrupper arbejdes systematisk med forebyggelse af arbejdsbetinget stress.
 - At den enkelte arbejdsplads drøfter og afklarer retningslinier for, hvordan man vil forholde sig til stress på netop deres arbejdsplads.
 - At sikre, at AK Arbejdsmiljø gør viden om stress og stresssignaler tilgængelig via arbejdsmiljøorganisationen og i øvrigt på kommunens intranet KLIK.
 - At etablere et kommunedækkende psykisk beredskab med procedurer og rollefordeling mellem arbejdsstedet og beredskabet til afhjælpning af stress eller signaler på stress.
 - At give relevante kursustilbud, der kan udbrede viden om konkret håndtering af stress til alle arbejdsmiljøgrupper.
- At der i de enkelte forvaltninger med jævne mellemrum afholdes temamøder for arbejdsmiljøgrupperne om arbejdsbetinget stress for at sikre et kendskab til området.
 - At temaet stress indgår i de årlige drøftelser mellem Hovedfællesudvalget og Hovedarbejdsmiljøudvalget samt mellem hovedsamarbejdsudvalgene og arbejdsmiljøudvalgene.

SPØRGSMÅL

- Hvad gør du og dine kolleger allerede for at forebygge stress på jeres arbejdsplads?
- Hvad kan du og dine kolleger gøre for i højere grad at forebygge stress på jeres arbejdsplads?
- Hvordan er du og dine kolleger opmærksomme på signaler på stress hos jer selv og hinanden?
- Hvordan kan du og dine kolleger forhindre, at der opstår stress på jeres arbejdsplads?

Vold og trusler om vold

Aalborg Kommune ønsker et trygt arbejdsmiljø, og vold og trusler om vold kan ikke accepteres. De ansatte skal opleve, at den enkelte arbejdsplads er et sikkert sted at være.



Vold og trusler om vold kan udgøre et problem - især for ansatte med borger- og kunderelateret arbejde.

Vold og trusler om vold kan både indebære fysiske og psykiske belastninger og kan medføre utryghed, angst og aggressioner og dermed påvirke arbejdsmiljøet negativt.

På den enkelte arbejdsplads i Aalborg Kommune skal der drages omsorg for de ansatte, og der skal tages vare på ansatte, som kommer ud for voldsomme oplevelser.

Det er et fælles ansvar for alle ansatte at have fokus på forebyggelse af vold og trusler om vold.

Det er ledelsens opgave at sikre konkrete handlinger og at have fokus på det trygge arbejdsmiljø.

Og så i praksis...

LEDELSEN FORPLIGTER SIG TIL:

- At forebygge vold og trusler om vold ved at formulere retningslinier/vejledninger for sikkerhed og konflikt-dæmpende foranstaltninger, hvor ansatte oplever et behov.
- At der genskabes tryghed efter voldsomme oplevelser gennem akut krisehjælp og tilbud til ledere og medarbejdere om krisesamtaler hos AK Arbejds-miljø.
- At stille rådgivning og undervisning vedrørende voldsforebyggelse til rådighed for den enkelte arbejdsplads.
- At alle ansatte på særligt udsatte arbejdspladser tilbydes supervision, uddannelse og rammer for kollegial respons.

- At alle hovedsamarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg med jævne mellemrum drøfter indsatsen mod vold og trusler om vold.

SPØRGSMÅL

- Hvad gør du og dine kolleger allerede for at forebygge vold og trusler om vold på jeres arbejdsplads?
- Hvad kan du og dine kolleger gøre for i højere grad at forebygge vold og trusler om vold på jeres arbejdsplads?
- Hvordan vil du gribe ind, hvis du selv eller en kollega bliver udsat for vold eller trusler om vold på din arbejdsplads?



Mobning og chikane

Mobning og chikane på arbejdspladsen kan have forskellige former - eksempelvis sexchikane. Det kan også handle om, at ansatte bliver ignoreret eller overset.



Mobning og chikane kan forpuste arbejdsmiljøet for den enkelte og have store omkostninger, både af personlig karakter og for hele arbejdspladsen, da det kan skabe utryghed, usikkerhed og øget fravær.

Aalborg Kommune accepterer under ingen omstændigheder mobning eller chikane. Det er lederens ansvar at sikre, det ikke foregår.

Aalborg Kommune ønsker at tage hånd om ofrene for mobning og chikane. Alle har krav på et arbejdsmiljø uden mobning og chikane og til at få hjælp, hvis det alligevel sker.

Omvendt er Aalborg Kommune også bevidst om, at der altid er en årsag til mobning og chikane. Det er pågældende, der mobber og chikanerer, som har et problem, og denne skal også have hjælp.

Og så i praksis...

LEDELSEN FORPLIGTER SIG TIL:

- At tage enhver mistanke om mobning og chikane alvorligt og at reagere herpå.
- At der stilles rådgivning til rådighed for arbejdspladserne, hvis mobning og chikane skulle opstå.
- At forflytte eller afskedige ansatte, der ved grove eller gentagne tilfælde mobber eller udøver chikane.
- At alle hovedsamarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg med jævne mellemrum drøfter indsatsen mod mobning og chikane.

SPØRGSMÅL

- Hvad gør du og dine kolleger allerede for at forebygge mobning og chikane på jeres arbejdsplads?
- Hvad kan du og dine kolleger gøre for i højere grad at forebygge mobning og chikane på jeres arbejdsplads?
- Hvordan kan gruppepres forhindre en åben dialog om mobning og chikane på din arbejdsplads?



Misbrug



Aalborg Kommune accepterer ikke, at ansatte under udførelse af deres arbejde er påvirkede af alkohol eller andre rusmidler, uanset om dette er indtaget uden for arbejdstiden.

Adskillelsen af alkohol og andre rusmidler fra arbejdet sker af hensyn til sikkerhed, effektivitet, kvalitet, sundhed, trivsel og ikke mindst af hensyn til den professionelle betjening af kommunens borgere.

Derfor skal ledere og medarbejdere gribe ind, hvis de oplever, at en ansat har et misbrugsproblem.

Aalborg Kommune tager ved misbrugsproblemer særligt hensyn til den ansatte for igen at normalisere situationen.

Og så i praksis...

LEDELSEN FORPLIGTER SIG TIL:

- At der efter en konkret individuel vurdering kan tilbydes støtte eller hjælp til behandling.
- At ansatte med misbrug tilbydes orlov til behandling.
- At gå i dialog med ansatte med misbrugsproblemer eller andre former for afhængighed eller signaler herpå.
- At der er let adgang til information om afhjælpning af misbrugsproblematikker.

SPØRGSMÅL

- Hvad er misbrug?
- Hvad gør du og dine kolleger aktivt i forhold til kolleger med et misbrug?
- Hvordan vil du konfrontere en kollega, som du mistænker for at være misbruger?
- Hvad skal der til, for at du og dine kolleger kan tale åbent om misbrugsproblemer på jeres arbejdsplads?



Notat om stress

Hvad er stress?

Stress er en tilstand, der varierer i intensitet og omfang for det enkelte menneske. Tilstanden er resultatet af en følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav og forventninger, der er stillet. Stress er således kroppens naturlige - og grundlæggende sunde - svar på belastninger. Den enkelte er i stand til at håndtere stress i kortere perioder, hvilket kan ses som noget positivt, fordi det kan bringe den enkelte til at yde en ekstra præstation. Kortvarig stress kan således virke stimulerende og udviklende, mens stress i længerevarende perioder kan medføre sygdom. Langvarig stress er usundt.

Signaler på stress

En person, der har nogle af nedenstående signaler, er ikke nødvendigvis selv opmærksom på, at de kan være et udtryk for stress. Det er derfor lederens og kollegernes fælles ansvar at drage omsorg for en kollega med stress.

Det er vigtigt at reagere på de samlede ændringer i kollegernes adfærd og signaler, da signalerne enkeltvist også kan vise sig af andre årsager end stress.

- **Fysisk**

Indre uro, hovedpine, hjertebanken, mavesmerter, diarré, appetitløshed, vægttab, hyppige infektioner og forværring af kronisk sygdom.

- **Psykisk**

Ulyst, træthed, irritabilitet, hukommelsesbesvær, koncentrationsbesvær, angst, nedsat humoristisk sans, modløshed, depression og let til tårer.

- **Adfærdsmæssigt**

Søvnforstyrrelser, vrede, manglende engagement, hyperventilation, aggressivitet, nedsat præstationsevne, ubeslutsomhed, øget brug af stimulanser, øget sygefravær, social isolation og overreaktioner.

Kilde: Bo Netterstrøm

Forebyggelse af stressfaktorer

Det er nødvendigt at være opmærksom på nedenstående faktorer for at kunne forebygge og identificere stress:

Har den ansatte indflydelse på eget arbejde?

Det vil sige indflydelse på arbejdets indhold, arbejdsmetoder og arbejdstider. En vis handlefrihed giver ofte også en større ansvarsfølelse over for resultatet.

Giver arbejdet mening og sammenhæng?

Det vil sige, giver arbejdet mening for den enkelte, og kan den enkelte se, hvad han/hun bidrager med i forhold til de overordnede mål? Alle bør have klare og entydige mål for deres arbejdsindsats og kende deres egne mål.

Er der forudsigelighed i arbejdet?

Det vil sige at få relevante informationer på det rigtige tidspunkt for at undgå uvished og ængstelse. Tydelige krav og forventninger til den enkelte ansatte og sammenhæng mellem krav, forventninger og kompetencer er vigtigt.

Modtager den ansatte støtte?

Det vil sige faglig og social støtte fra både kolleger og ledere. Støtte i arbejdet, når der er behov for det, gør den enkelte bedre til at håndtere jobkravene og sikrer samtidig bedre opgaveløsning.

Hvordan bliver den ansatte belønnet?

Det vil sige ros, anerkendelse, løn og mulighed for advancement etc. Belønningen skal stå mål med indsatsen.

Hvilke krav stilles der i arbejdet?

Det vil sige, at de krav, der stilles til den enkelte, ikke må være for høje og ikke for lave. Altså skal der være overensstemmelse mellem den enkeltes kompetencer og ressourcer.

Fælles personalepolitik om sundhed, fordi Aalborg Kommune...

- Ser de ansatte som den vigtigste ressource for at kunne yde den bedst mulige service over for borgerne.

- Ønsker at sætte fokus på de ansattes trivsel og arbejds-glæde.

- Anerkender, at arbejdslivet kan påvirke den enkeltes sundhed, og derfor tager et medansvar for de ansattes sundhed.

- Mener, at det er en god investering, at kommunens ansatte trives og dermed har færre sygedage.

- Har brug for glade ledere og medarbejdere - også fordi glade ansatte leverer bedre kvalitet til gavn for borgerne, brugerne og kunderne.

- Vil være rollemodel for andre virksomheder, når det handler om at tage et sundhedspolitisk og socialt ansvar for sine ansatte.

- Vil være en arbejdsplads med sunde og sikre arbejdspladser, hvor sygdom og nedslidning forebygges.

- Har behov for at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft.