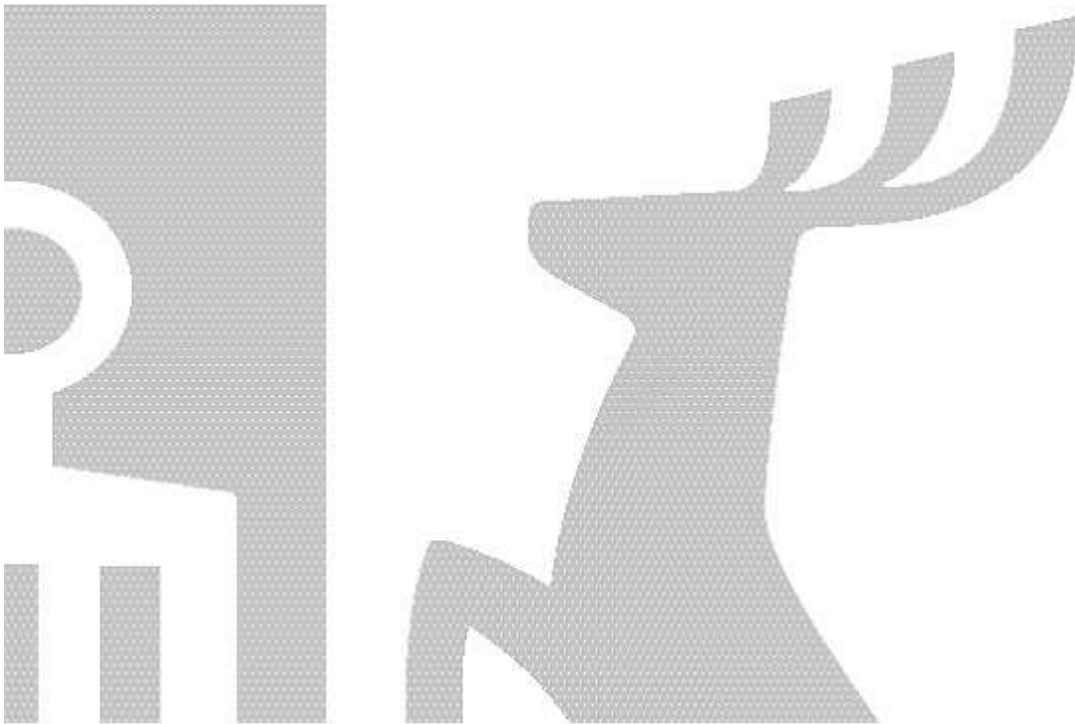




Fælles ansvar for sundhed

]



| December 2023 |

Kommunalbestyrelsen har besluttet at indføre røgfri arbejdstid i Herlev Kommune. Baggrunden for denne beslutning er blandt andet at skabe gode rammer om en røgfri fremtid for de ansatte samt for kommunens børn og unge. Verdenssundhedsorganisationens WHO anbefaler denne strategi, da der er dokumentation for, at røgfrie miljøer bidrager til at fremme rygestop hos nuværende rygere, mindsker risiko for tilbagefald blandt tidligere rygere samt forebygger rygestart blandt unge.

I Herlev Kommune er vi opmærksomme på, at rygepauser kan være med til at skabe uformelle fællesskaber og små pauser for den enkelte, som kan have positiv indvirkning på trivslen. Som led i indførelsen af røgfri arbejdstid vil vi derfor skabe rammer på arbejdspladserne, som understøtter andre fællesskaber, og gør at cigaretten ikke er nødvendig for, at uformelle samtaler og små pauser opstår.

Som del af en arbejdsplads er vi samtidig del af et arbejdsfællesskab. I en så kompleks organisation som en kommune, er arbejdsfællesskaber afgørende for, at vi kan løse vores opgaver tilfredsstillende. Vi er afhængige af, at arbejdsfællesskaberne fungerer og understøtter den enkeltes mulighed for at yde sit bidrag til kerneopgaven.

Arbejdsfællesskaberne er en stor del af vores dagligdag. Vi investerer som enkeltpersoner i arbejdsfællesskabet gennem vores arbejdsindsats, og ved at indgå i den kultur og de rammer, som arbejdsfællesskabet opstiller for os. Omvendt giver arbejdsfællesskabet den enkelte medarbejder en følelse af at høre til, bedre mulighed for at lykkes med egne opgaver og for at udvikle sig gennem sparring og samarbejde med kompetente kollegaer.

Velfungerende arbejdsfællesskaber skaber arbejdsglæde for den enkelte medarbejder, og skaber de bedst mulige betingelser for at gøre en positiv forskel for kommunens borgere.

I Herlev Kommune betragter vi arbejdsfællesskaberne som en ressource. En ressource som vi prioriterer ved at give rum til, at arbejdsfællesskaberne understøtter dagsordener, der ikke direkte er forbundet til driften, men som indirekte styrker den enkeltes og arbejdsfællesskabets opgavevaretagelse.

Sunde arbejdspladser gennem arbejdsfællesskaber

Arbejdsfællesskaberne er afhængige af de enkelte medlemmers psykiske og fysiske overskud, der er uløseligt forbundet med sundhedstilstanden. I arbejdstiden pålægger vi derfor arbejdsfællesskabet et ansvar for at sikre den sunde arbejdsplads.

I Herlev Kommune har vi således en ambition om at lade arbejdsfællesskaberne medvirke til at skabe en kultur, hvor vi er optagede af at skabe gode rammer for fysisk og psykisk sundhed. Fysisk og psykisk sundhed er helt afgørende for at kunne leve det liv, man ønsker. Sundhed er ikke et mål i sig selv, men vejen til et godt, langt og indholdsrigt liv – arbejdsmæssigt såvel som privat.

Afholdelse af pauser er et vigtigt element i en arbejdsdag, hvorfor vi i Herlev Kommune sigter efter at udvikle en sund pausekultur, hvor ledere og medarbejdere hjælper hinanden med at huske at holde pauser – også i spidsbelastningsperioder.

Arbejdsfællesskaberne har en central rolle i udviklingen af sund pausekultur i Herlev Kommune, hvor arbejdsfællesskaberne venskabeligt opfordrer til, og i nogle tilfælde insisterer på, at alle på arbejdspladsen, så vidt det er muligt, får pulsen lidt i vejret, får noget frisk luft eller strækker ud sammen.

Vi tror på, at den tid medarbejderne bruger på aktive pauser med f.eks. elastisktræning, mindfulness eller noget helt tredje sammen, kommer tilbage i form af glade og sunde medarbejdere, der med overskud og engagement bidrager kompetent til arbejdsfællesskabets opgaveløsning.

Derfor opfordrer vi til, at de lokale arbejdspladser løbende taler om, hvilke initiativer, der lokalt kan sættes i værk for at opretholde eller forbedre medarbejdernes sundhed.

Mulighederne for iværksættelse af lokale sundhedsinitiativer styret af arbejdsfællesskaber er mange, men det er forskelligt, hvilke sundhedsinitiativer, der giver bedst mening at iværksætte, og som kan rummes i relation til de opgaver, der løses på arbejdspladsen.

Det er den lokale leders ansvar løbende at sætte sundhed på dagsordenen, og opfordre arbejdspladsfællesskabet til at iværksætte aktiviteter, der sigter efter at opretholde og forbedre medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed på arbejdspladsen.

Sundhedsdagsordenen kan enten placeres i arbejdsmiljøgruppen, hos TRIO eller i lokal-MED udvalget, alt efter, hvad der giver bedst mening lokalt. I de tilfælde hvor arbejdsfællesskabet har svært ved, eller slet ikke formår at iværksætte sundhedsinitiativer på arbejdspladsen, er der mulighed for at få råd og vejledning til konkrete tiltag fra en sundhedskonsulent. Det vil være muligt at hente inspiration til drøftelser om sundhed på arbejdspladsen i dette katalog [Indsæt link].

MED-organisationen følger løbende op på den kulturforandringsproces, der er sat i værk ved formuleringen af dette dokument. Ansvar for opfølgningen og for valg af metode placeres i Hovedudvalget.