



**Kolding  
Kommune**  
en del af trekantområdet

Sammen designer vi livet



Politik for arbejdsmiljø og sundhedsfremme

# Politik for bæredygtigt arbejdsliv 2024-2026

Februar 2024

# Politik for bæredygtigt arbejdsliv 2024-2026

Kolding Kommune har fokus på at skabe et bæredygtigt arbejdsliv, hvor vi trives og udvikler os med vores opgaver, og fastholder arbejdsglæde og mestring<sup>1</sup> gennem hele arbejdslivet. Med afsæt i opgaveløsningen og borgernes behov, tilrettelægger vi arbejdet sådan, at der er plads til forskellighed, og at medarbejdernes kompetencer samt fysiske og mentale arbejdsevne bliver udviklet og styrket.

Et bæredygtigt arbejdsliv kan ikke isoleres til den tid vi tilbringer på arbejdet, men hænger sammen med hvem vi er som individ og den omverden vi indgår i. Arbejdsliv og hverdagsliv er en helhed, der ikke kan adskilles. En bæredygtig løsning er en langtidsholdbar løsning i forhold til en ønsket udvikling eller et grundlæggende problem. Det kan f.eks. være sundhedsproblemer hvor vi kigger ud over KRAM-faktorerne (kost, rygning, alkohol og motion), og hvordan sundhed er påvirket af hverdagslivsforhold som f.eks. netværk, økonomi, familie og arbejde. Derfor tager vi afsæt i et bredt sundhedsbegreb vi kalder "det gode liv", hvor sundhed skabes i samspil mellem individet og de rammer, individet er en del af.

I Kolding Kommune arbejder vi aktivt for at skabe en tillidsfuld og åben kultur præget af nærvær og initiativ i relationerne mellem borger og ansat, kollega, faggruppe, områder og lederniveauer. Vi vil adressere udfordringerne før de bliver problemer, og vi vil have fokus på bæredygtige løsninger for borgere, brugere, virksomheder og medarbejdere. Vi har forskellige roller, men er alle medskabere af et godt arbejdsmiljø og effektive arbejdsfællesskaber.

Politik for bæredygtigt arbejdsliv 2024-2026 er en forlængelse af tidligere politik for bæredygtigt arbejdsliv 2021-2023.

<sup>1</sup> Mestring: En oplevelse af at beherske de udfordringer man møder i arbejds- og hverdagsliv.

<sup>2</sup> Sundhedsstyrelsen

## Tre overordnede målsætninger for perioden 2024-2026

### ▶ **Mental trivsel på arbejdspladsen**

Mental sundhed er en tilstand af trivsel, hvor det enkelte menneske kan udfolde sine evner, håndtere dagligdags udfordringer og stress og indgå i fællesskaber med andre mennesker<sup>2</sup>. Udfordringer med mental sundhed og stress anses for at være et stigende, komplekst samfundsproblem, uden enkle eller ensidige løsninger, ligesom det er en hyppig årsag til fravær fra arbejdspladsen.

! *Kolding Kommune* vil vi nedbringe stress

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse følger forvaltningsudvalgene op på og justerer tidligere udarbejdede mål for egen forvaltning.

### ▶ **Fleksibilitet**

Menneskers kompetencer, forudsætninger og hverdagsliv er forskellige, så for at få høj trivsel og mest effektiv opgaveløsning, vil vi i Kolding Kommune sætte fokus på fleksibilitet.

Vi vil videreudvikle den fleksible arbejdskultur – bl.a. via erfaringerne fra nedlukningen i forbindelse med COVID-pandemien, så den i endnu højere grad imødekommer borgere, brugere og virksomheders behov, samt medarbejdernes hverdagsliv.

! *Kolding Kommune* har vi en fleksibel arbejdskultur, hvor medarbejderne oplever at have indflydelse på opgaveløsningen og tilrettelæggelsen af arbejdet, så det gavner såvel borgerens behov, arbejdspladsens effektivitet samt egen trivsel og arbejdsglæde

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse følger forvaltningsudvalgene op på og justerer løbende mål for egen forvaltning.

### ▶ **Mestring og arbejdsglæde**

Vi tror på, at når vi oplever, at vi lykkes med vores opgaver og borgerens mål, så oplever vi trivsel, mestring og arbejdsglæde.

Vi arbejder under visionen Sammen designer vi livet, og vi vil fortsat styrke rammerne for at udvikle opgaveløsningen og vores kompetencer i samarbejdet med hinanden, borgere og samarbejdspartnere. Det gør vi blandt andet ved at tage udgangspunkt i borgerens og medarbejderens centrum, så de bedste løsninger for borgerne er dem, der bygger på de bedste forudsætninger for medarbejderne – f.eks. i kraft af tydelig ledelse, arbejdets planlægning, fysisk indretning, gode relationer og fællesskaber samt hensynet til medarbejdernes hverdagslivsforhold.

! *Kolding Kommune* har vi fokus på medarbejdernes læring, mestring og arbejdsglæde i arbejdsprocesserne, for at skabe de bedste og mest meningsfulde løsninger for borgere, brugere og virksomheder.

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse følger forvaltningsudvalgene op på og justerer løbende mål for egen forvaltning.

Udmøntningen af politikken sker i forvaltningerne og understøttes blandt andet af direktionen, MED/AM-organisationen, HR-afdelingen og Sundhedsordningen.

Der følges op på de tre mål årligt i hver forvaltning og i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen.



Alene kan den enkelte myre ikke meget. Men i fællesskab kan myrer rigtig meget, fx bygge imponerende bygningsværker og skabe velfungerende samfund.

