

# TalSammen

Trivsel – Arbejdsmiljø – Ledelse

## TalSammen

I Nyborg Kommune er trivsel, arbejdsmiljø og ledelse et fælles ansvar som vi udvikler og taler sammen om – på tværs og lokalt – i en åben og respektfuld dialog. Det er målet med TalSammen konceptet.

## TalSammen består af 4 spor



## Forskellige tilgange og metoder i de 4 TalSammen spor

Hvor fysiske belastninger som ulykker, tunge løft, dårlige arbejdsstillinger, kulde, støj osv. er relativt nemme at måle og sætte ind overfor, så er psykiske faktorer og relationer mellem medarbejdere langt mere komplekst at arbejde med. Det kan fx handle om sammenhæng mellem opgaver og ressourcer, effektiv konfliktløsning, håndtering af vold og trusler, tillidsfuldt samarbejde med kolleger og leder eller involvering og trygge rammer i forandringsprocesser osv. Derfor anvender vi også forskellige tilgange og metoder i de 4 spor.

Når vi taler om trivsel, samarbejde og ledelse bruger vi konceptet 'TalSammen Udviklingsdialog'. Den dækker den aftalebestemte trivselsmåling.

Når vi taler om det lovpligtige arbejdsmiljøarbejde, herunder APV og den årlige arbejdsmiljødrøftelse, så er det i højere grad op til den enkelte arbejdsplads at beslutte, hvordan og hvornår det skal gøres indenfor de gældende regler.

# Arbejdsmiljødialoger

## APV – Årlig arbejdsmiljødrøftelse – Årshjul

### APV

Forskellige typer af arbejdspladser, forskellige medarbejdergrupper og forskellige brancherettede belastninger taler for, at valg af metoder og værktøjer skal tilpasses lokalt. Derfor er den lovbestemte APV noget den enkelte arbejdsplads selv skal stå for at gennemføre. Her er det vigtigt at huske, at vores TalSammen Udviklingsdialoger er et værktøj, der afdækker en stor del af det psykiske arbejdsmiljø i en APV.

Alle arbejdsmiljøforhold jf. regler om APV skal være afdækket og drøftet over en 3 årig periode. Lokalt kan det aftales om det sker løbende i et 3-årigt rul eller fx samlet hvert tredje år.

I har desuden pligt til at gennemføre APV for gravide og APV for unge under 18 år.

Arbejdstilsynet har udviklet et værktøj til APV som HR kan anbefale. Det guider jer igennem APV-processen og giver gode råd undervejs. Værktøjet bygger på dialog i stil med TalSammen Udviklingsdialog. I får hjælp til at afdække risici på jeres arbejdsplads og en skabelon til den lovpligtige handlingsplan, der gør det nemt og enkelt at leve op til reglerne.

<https://at.dk/guides/apv-vaerktoej/>

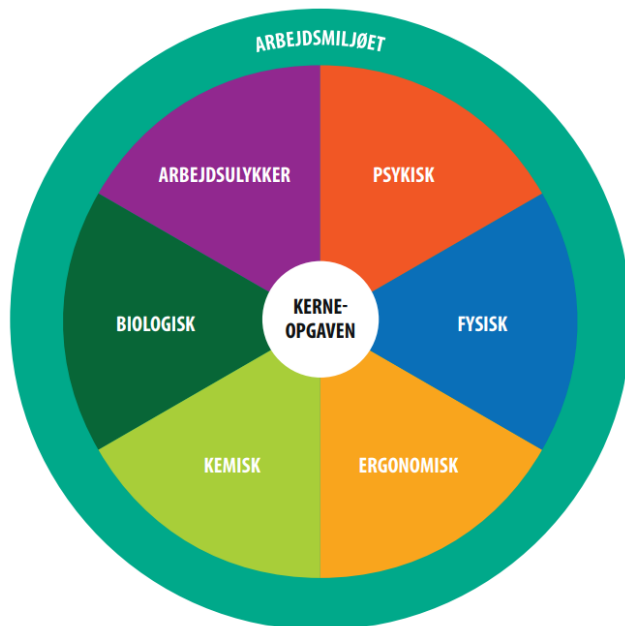
### Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er en vigtig del af arbejdspladsens systematiske arbejde. Formålet er at tilrettelægge det kommende års samarbejde og vurdere om de mål, der blev sat året før, er nået. I kan frit vælge, hvordan drøftelsen skal foregå. Men I skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at den har fundet sted, fx i form af et referat.

Du kan læse mere her: <https://at.dk/kend-din-rolle/arbejdsgiver/arbejdsmiljoedroeftelse/>

### Årshjul

Når I alligevel er i gang med den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), kan I give jer selv bedre kort på hånden til det videre arbejde ved at skrive jeres planlagte aktiviteter og andre begivenheder ind i et årshjul. Det kan hjælpe jer til en mere systematisk og struktureret tilgang til arbejdsmiljøarbejdet.



Du kan læse mere her + værktøj: <https://www.godtarbejdsmiljo.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdsmiljoorganisationen/faa-arbejdsmiljoearbejdet-til-at-koere-med-et-aarshjul>

Nogle af de elementer, der kan tænkes ind i et overordnet årshjul kunne fx være følgende:

