

## DM's politik for et godt arbejdsmiljø – socialt og organisatorisk

Trivsel og et godt arbejdsmiljø er afgørende for, at DM's medlemmer kan udføre deres arbejdsopgaver. Psykisk arbejdsmiljø er ikke et individuelt problem, men arbejdspladsens, og det er i ledelsens såvel som medarbejdernes og samfundets interesse, at overbelastning og sygdom undgås.

Der skal være en sammenhæng mellem på den ene side høje forventninger og krav om kvalitet og på den anden side tilstedeværelse af fornødne rammer og ressourcer. DM arbejder for, at alle medlemmer sikres et godt, sundt og udviklende arbejdsliv med plads til faglighed og kvalitet i opgaveudførelsen.

DM arbejder for at sikre medlemmerne et godt arbejdsmiljø og for at fremme medarbejderinddragelse og god ledelse. DM arbejder for at skabe, udvikle og fastholde et godt psykisk arbejdsmiljø, som primært afhænger af et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. DM arbejder på alle niveauer: nationalt, organisation, gruppe/team og individ. DM arbejder med flere midler: politisk, lovgivningsmæssigt, overenskomst- og aftalemæssigt samt direkte overfor medlemmerne.

DM mener, at det bedste psykiske arbejdsmiljø opnås, når der er dialog og samarbejde mellem medlemmer, tillidsvalgte, og ledere. DM arbejder for at understøtte sine medlemmer og repræsentanter i at kunne agere aktivt og lokalt ift. bevarelse/opnåelse af et godt psykisk, socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. DM understøtter medlemmer og grupper, hvis arbejdsliv er præget af dårligt arbejdsmiljø.

Det er vigtigt, at medarbejdere såvel som ledere klædes fagligt på til at arbejde både proaktivt og reaktivt med arbejdsmiljøet. Lederne skal gives et handlerum og den tilstrækkelige uddannelse til at sikre et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø og til at have en god dialog med medarbejderne i arbejdet med at forebygge overbelastning. DM arbejder for, at der ved arbejdspladsens brug af atypiske ansættelser er viden om, hvad det betyder for skabelse og bevarelse af et godt arbejdsmiljø socialt og organisatorisk.

DM arbejder for at sikre de studerende et godt studiemiljø socialt og organisatorisk samt en god overgang fra studie til arbejdsliv.

## **Principper for DM's indsats i forhold til psykisk, socialt og organisatorisk arbejdsmiljø**

1. DM skal have en klar arbejdsmiljøprofil.
2. DM vil opstille succeskriterier for arbejdet med et godt psykisk arbejdsmiljø.
3. Alle indsatser skal være konkrete.
4. Et godt arbejdsmiljø socialt og organisatorisk er primært lederens/arbejdsgiverens ansvar, men arbejdet med at sikre det, ser DM som et fælles ansvar på arbejdspladserne og i samfundet. Problemer med det psykiske arbejdsmiljø er ikke den enkeltes problem.
5. DM arbejder for, at ingen skal lide fysisk eller psykisk overlast, når de varetager deres job.
6. DM anlægger en bred ligestillingsoptik på arbejdsmiljøforholdene på arbejdsarbejdspladserne.
7. Gode rammer for både tillidsrepræsentanters og arbejdsmiljørepræsentanters indsats er essentielt for sikring af et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, og repræsentanternes samarbejde skal fremmes.
8. DM anerkender grundlæggende forskelle på det danske arbejdsmarked i forhold til TR og AMR's roller og muligheder.
9. DM finder det vigtigt, at lederne gives forudsætninger og mulighed for at skabe et godt arbejdsmiljø.
10. DM arbejder for at styrke relationerne til andre organisationer, så opbakningen til og mulighederne for en indsats til fremme af et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø øges.
11. DM søger løbende at koble arbejdet i DM op på Akademikernes indsats og koordinere arbejdet i de to organisationer.
12. DM arbejder for, at mulighederne og indsatsen for at vende tilbage til arbejdet efter en sygdomsmelding forbedres.

## Grundlaget for DM's politik

DM's arbejde med og formidling om psykisk arbejdsmiljø tager afsæt i en forståelse af begrebet, der lægger vægt på det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø fremfor det mere individorienterede 'psykisk arbejdsmiljø'

Endvidere tages afsæt i den forståelse, der kommer til udtryk i begreberne 'De 6 guldkorn', 'Social kapital' og 'Relationel koordinering'.

De 6 guldkorn opsummerer de faktorer, der skal være på plads for at sikre den enkelte medarbejder et godt psykisk arbejdsmiljø: indflydelse på eget arbejde, mening med arbejdet, forudsigelighed og adgang til relevant information, praktisk og social støtte fra leder og kollegaer, belønning og anerkendelse samt passende kvantitative og kvalitative krav i forhold til den enkeltes ressourcer. (Oprindeligt formuleret af Tage Søndergaard Kristensen).

Social kapital knytter sig til, hvor robust og handlekraftig organisationen er. Social kapital vurderes på tilstedeværelsen i organisationen af tillid, vertikalt og horisontalt, samt oplevelsen af retfærdighed. Høj grad af tillid og retfærdighed skaber grundlaget for et stærkt samarbejde omkring kerneopgaven.

Relationel koordinering arbejder videre med at styrke trivsel og effektivitet i organisationen ved at styrke samarbejdet på tværs af afdelinger og enheder og ved at sætte fokus på professionelle relationer og kommunikationen om den daglige drift.

DM søger at fremme og formidle forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø.

DM søger at promovere og støtte de tiltag, der kommer ud af partssamarbejdet om arbejdsmiljø.

## **Indsatser**

I forlængelse af politikken for et godt arbejdsmiljø vil DM iværksætte følgende indsatser i kongresperioden 2017-2019.

### ***Indsatser på nationalt niveau:***

DM skal arbejde for at påvirke det politiske niveau nationalt og i EU. Akademikernes indflydelse skal styrkes i partssamarbejdet om arbejdsmiljø.

DM skal arbejde for, at det formelle arbejdsmiljøsystem, herunder Arbejdstilsynet, får bedre mulighed for at handle i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

DM skal arbejde for, at arbejdsskader på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø anerkendes på lige fod med arbejdsskaber på grund af dårligt fysisk arbejdsmiljø.

DM skal arbejde for at styrke arbejdet for et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø i de lokale samarbejdsfora mellem ledere og medarbejdere.

### ***Indsatser på arbejdspladsniveau:***

DM skal opprioritere tilgængelig information og formidle værktøjer til tillidsvalgte, medlemmer og ledelse. Deres viden skal løbende holdes ajour og udvikles, så de har redskaber til at sikre medarbejderindflydelse samt forebygge og tackle problemer på arbejdspladsen.

DM skal arbejde for at få valgt flere arbejdsmiljørepræsentanter (AMR). Der er behov for en særlig indsats på det private arbejdsmarked med ringe adgang til TR-dækning.

DM skal arbejde for at få knyttet arbejdsmiljørepræsentanterne til organisationen, så de ser DM som en relevant og aktuel aktør i forhold til varetagelse af deres hverv.

Kollegerne skal kende deres TR og AMR. De skal bakke op om repræsentanternes arbejde.

Arbejdspladser og ledelse skal vide, hvad der karakteriserer og fremmer det gode arbejdsmiljø. DM skal formidle viden og redskaber til at skabe det gode arbejdsmiljø.

Bedre tilbud til DM/AC-klubberne som fremmer deres mulighed for at udvikle og understøtte et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø.

### ***Indsatser på individniveau:***

DM skal formidle viden og værktøjer til medlemmerne om socialt og organisatorisk arbejdsmiljø.

DM skal støtte og rådgive dem, der kommer i problemer.