

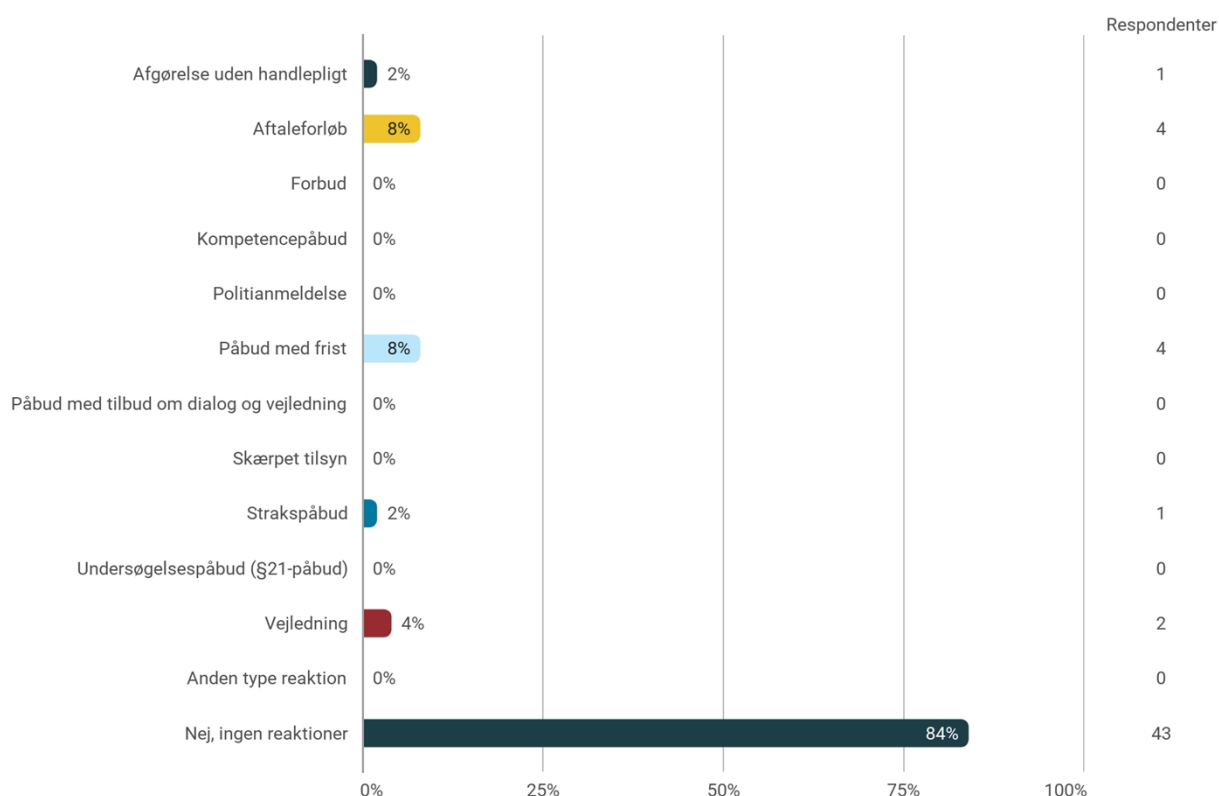
# Arbejds miljørapport 2025

I denne rapport er de kvantitative data fra LMU'ernes rapporter 2025 samlet. Der er suppleret med kvalitative data fra indsatsområderne psykologisk tryghed og sygefravær. De lokale rapporter er behandlet områdevis af Områdeudvalgene. Hovedudvalget behandler arbejds miljørapporterne i henhold til Norddjurs Kommunes MED-aftale § 11.

## 1. Det overordnede arbejds miljøarbejde

Har arbejdstilsynet givet reaktioner til arbejdspladsen i det forgangne år?

Det er muligt at vælge mere end en fra nedenstående liste.

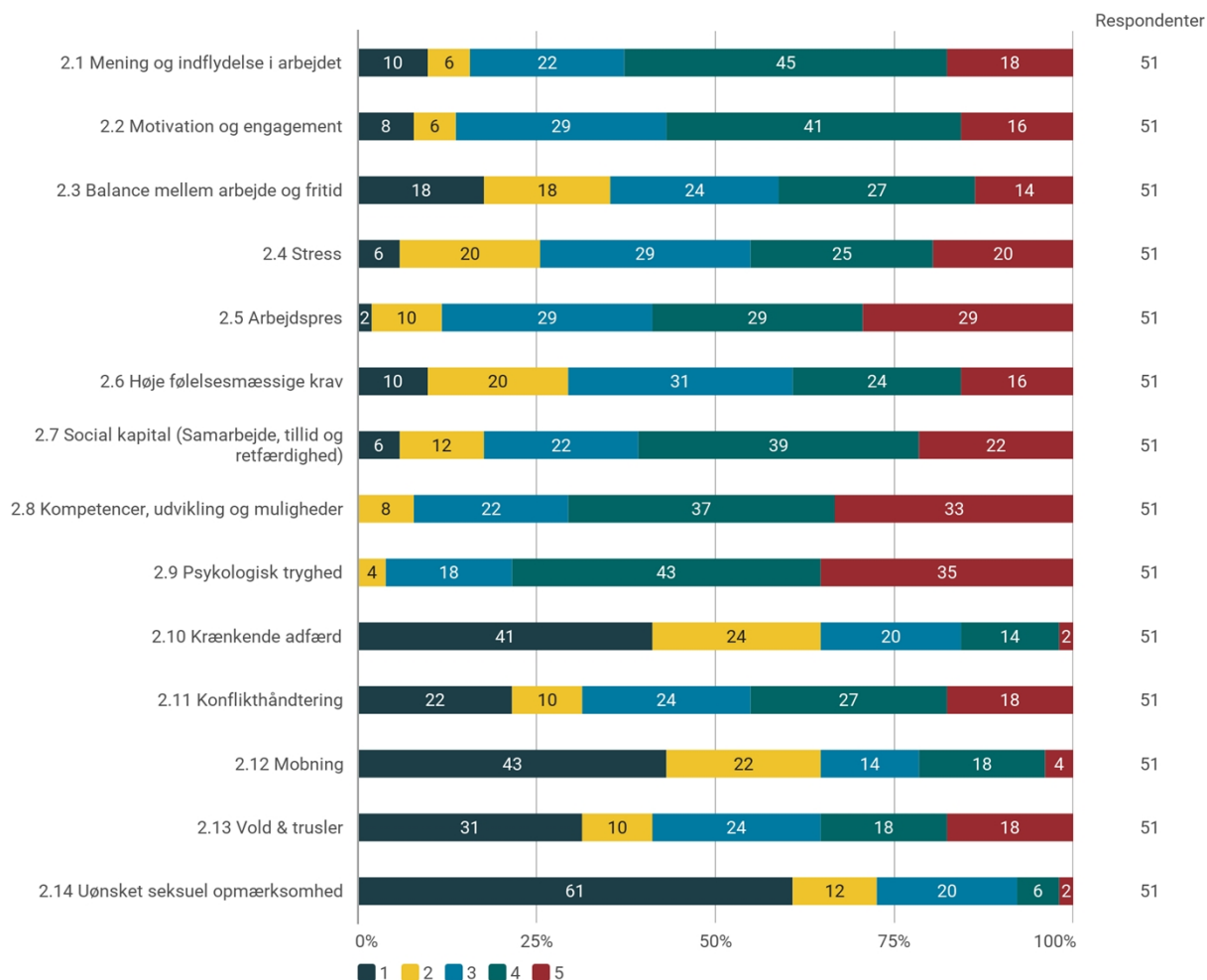


Hvis arbejdspladsen har fået påbud, skriv gerne hvilket påbud her

- Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så krænkende handlinger ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt, i forbindelse med arbejdet på Børne- og Ungecenteret Norddjurs.
- Manglende afskærmning på bordsav
- Kemisk risikovurdering - APV for ledere
- Sikre høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Sikre hensigtsmæssig forflytning
- 24/7 2 medarbejdere på matriklen - DH

## 2. Det psykiske arbejdsmiljø

Hvilke temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år?  
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



Organisationen har særligt fokus på psykologisk tryghed.

**Hvordan vurderer OMU'erne arbejdet med psykologisk tryghed på eget område?**

- Der er afholdt foredrag og fælles arrangementer. Der er fokus på fortsat at drøfte emnet og arbejde med det aktivt i afdelingerne.
- Det er to meget forskellige organisationer, men vurderer at der er arbejdet godt og det også har indflydelse på det lave sygefravær.
- Besvarelserne bærer præg af at der måske mangler en mere specifik definition af psykologisk tryghed samt hvad man håber implementering kan have effekt på. Er der taget stilling til hvordan psykologisk tryghed skal defineres og hvordan det skal omsættes i Norddjurs? Besvarelserne bærer præg af at de forskellige afdelinger er meget forskellige steder i deres processer.

- OMU vurderer, at arbejdet med psykologisk tryghed er i positiv udvikling i Sundhed og Omsorg. Der ses en stigende opmærksomhed på betydningen af åbenhed, tillid og tryghed i hverdagen, og mange steder arbejdes der aktivt med at skabe rammer, hvor medarbejdere trygt kan dele udfordringer og tale om det, der er svært. Der opleves fremgang i samarbejdet og i de sociale relationer, og flere enheder arbejder målrettet med kommunikation, respekt og fælles ansvar som en del af trivselsarbejdet.

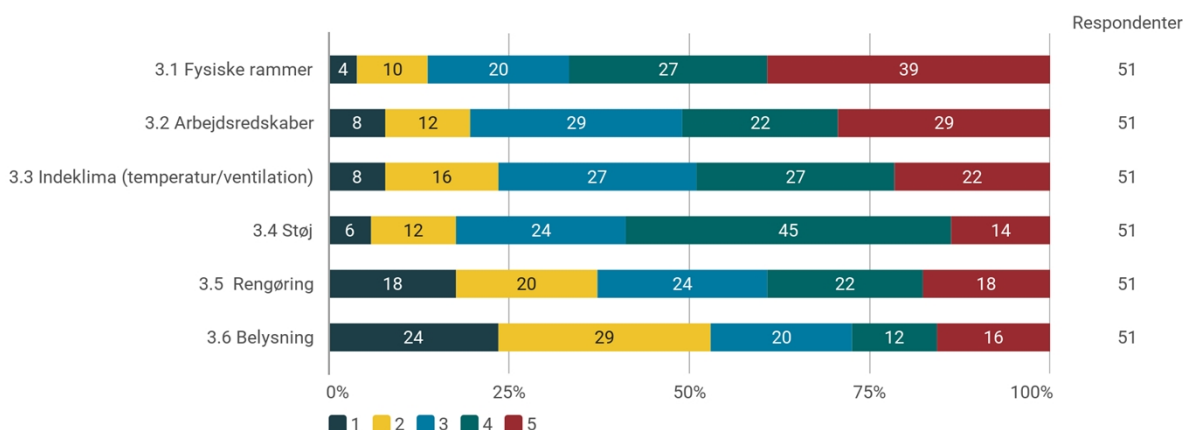
Samtidig er der områder, hvor arbejdet stadig er under opbygning. Det gælder fx i forbindelse med større forandringer, hvor trygheden midlertidigt kan være under pres, eller hvor behovet for tydeligere struktur og opfølgning stadig er til stede. OMU ser derfor arbejdet med psykologisk tryghed som en løbende proces, hvor der er skabt et godt afsæt, men hvor vedvarende fokus og ledelsesmæssig opmærksomhed fortsat er vigtig.

Områdeudvalget Socialområdet og Områdeudvalget Skole- og Dagtilbud indgår ikke, da de har udarbejdet arbejdsmiljørapporten i et andet format.

### 3. Det fysiske arbejdsmiljø

Hvilke temaer inden for det fysiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år?

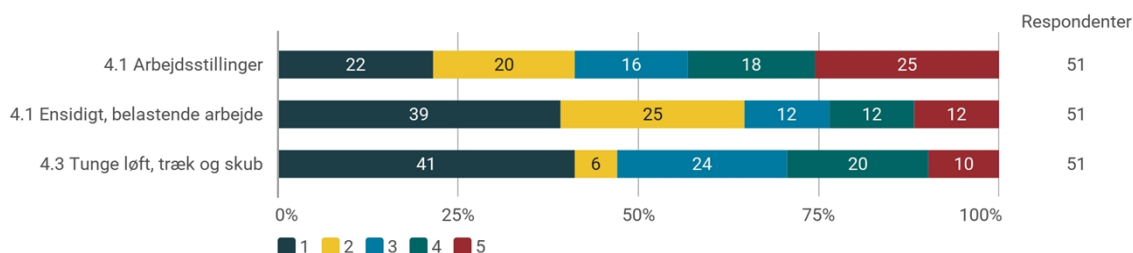
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



### 4. Ergonomi

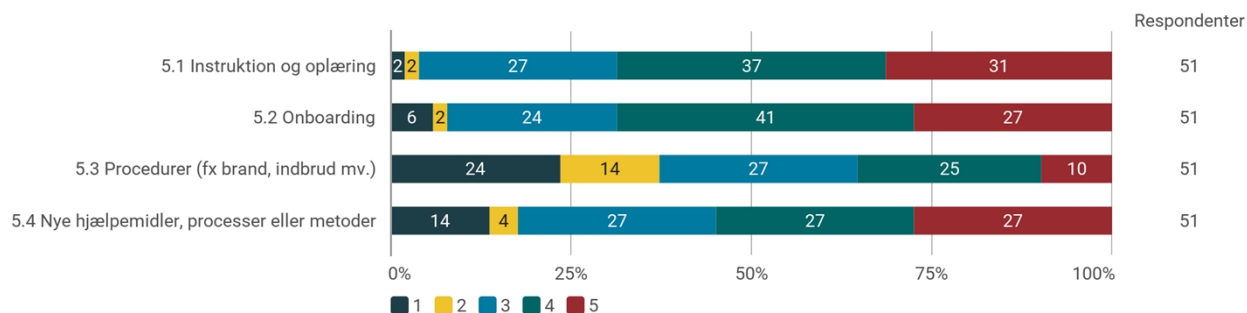
Hvilke temaer inden for ergonomi har særligt optaget jer i det forgangne år?

Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



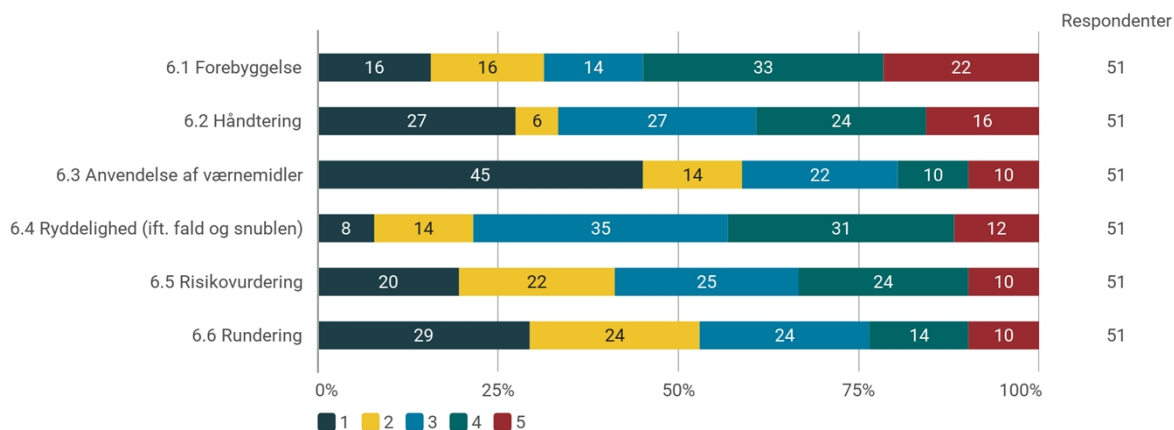
## 5. Oplæring, instruktion og uddannelse

Hvilke temaer inden for oplæring, instruktion og uddannelse har særligt optaget jer i det forgangne år?  
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



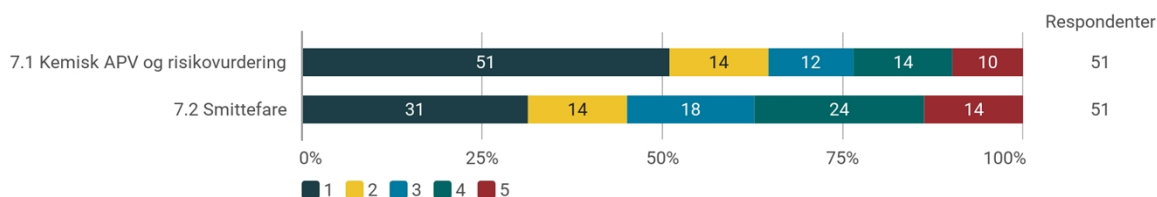
## 6. Arbejdsulykker

Hvilke temaer inden for arbejdsulykker har særligt optaget jer i det forgangne år?  
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



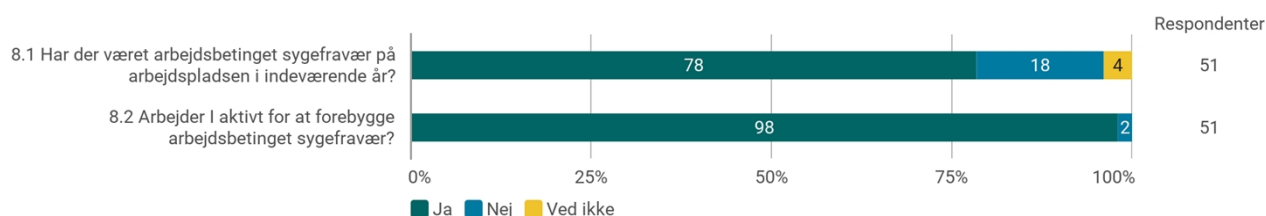
## 7. Biologi og kemi

Hvilke temaer inden for biologi og kemi har særligt optaget jer i det forgangne år?  
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



## 8. Arbejdsbetinget sygefravær

Hvilke temaer inden for arbejdsbetinget sygefravær har særligt optaget jer i det forgangne år?  
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



### Hvad er OMU'er lykket særlig godt med i forhold til sygefravær?

- Aktivt arbejde med forebyggelse af arbejdsbetinget sygefravær.
- At holde det meget lavt seneste måling 2-3%. Vi har generelt et lav sygefravær. Dette kan tilskrives en udmærket trivsel.
- Kultur ift. sygefravær. Fokus på ikke at smitte andre ved sygdom. Mulighed for hjemmearbejde. Forsat fokus på høje følelsesmæssige krav i arbejdet
- En række enheder nævner, at tæt dialog og fleksibilitet har haft positiv effekt.
  - Plejecenter Glesborg beskriver en god balance mellem støtte og forventningsafstemning.
  - Norddjurs Mad og Rehabiliteringsteamet fremhæver hurtig kontakt og individuelle løsninger som afgørende.
  - Hjemmeplejen Allingåbro oplever, at medarbejdere føler sig set og respekteret i fravær dialogen.

### Fokuspunkter for OMU'ers videre arbejde i forhold til sygefravær:

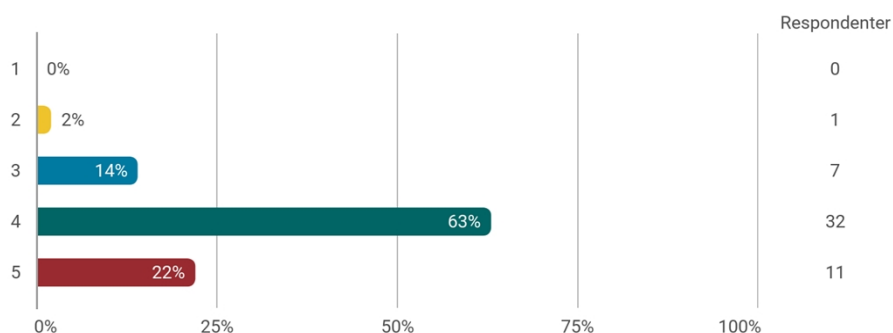
- Arbejdsgruppen konstaterer, at 10 ud af 12 respondenter bekræfter, at der har været arbejdsbetinget sygefravær.
- Fastholde det lave niveau. Forsat at sikre en arbejdsplads, som ikke giver anledning til et højt arbejdsbetinget sygefravær. Dette bl.a. gennem jævnlige samtaler med medarbejderne, APV, mv.
- Sygefraværs modellen og procedurer er kendt for medarbejderen. Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til sygefravær:
  - Nedbringelse af fraværprocenten

- Styrke den sociale kapital
  - Forebyggelse
  - Fokus på sygefraværsmønstre og nye procedurer.
  - Vi arbejder videre med mulighed for hjemmearbejde dog med fokus på at man har lov til at være syg, hvis man er syg
- Tidlig opsporing og forebyggelse ønskes styrket - fx gennem trivselssamtaler og tæt opfølgning. Flere LMU'er ser behov for ensartet praksis på tværs af enheder og tydeligere ledelsesmæssig inddragelse.

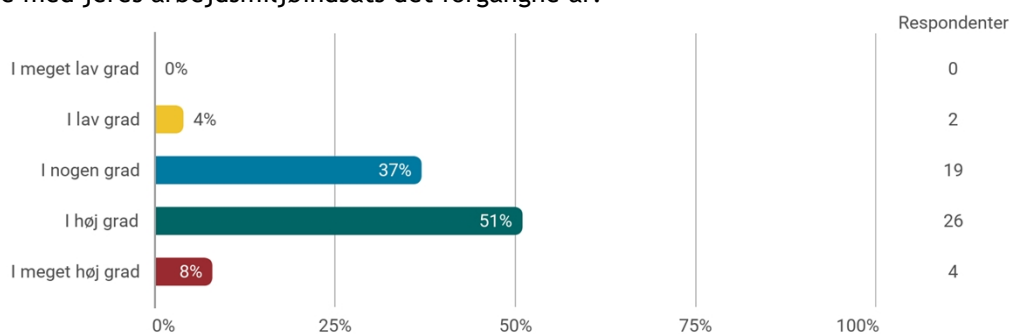
Områdeudvalget Socialområdet og Områdeudvalget Skole- og Dagtilbud indgår ikke, da de har udarbejdet arbejdsmiljørappporten i et andet format.

## 9. Arbejdsmiljøindsatsen

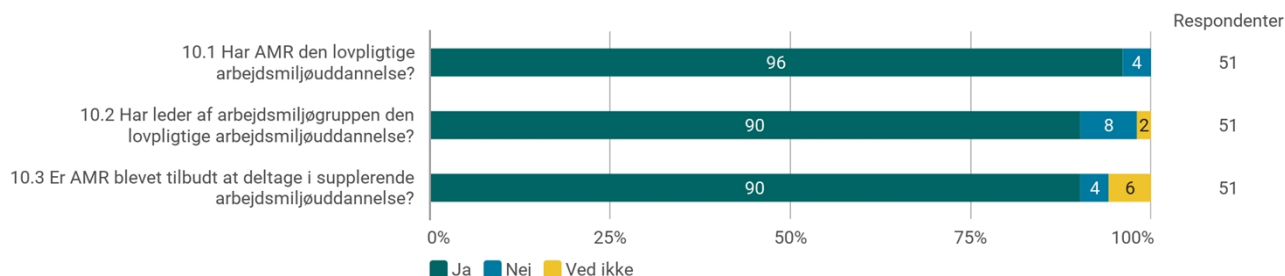
Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljøindsats i det forgangne år på en skala fra 1-5? Hvor 1 er lavest og 5 er højest.



Har I nået det I ønskede med jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år?



## 10. Viden om arbejdsmiljø



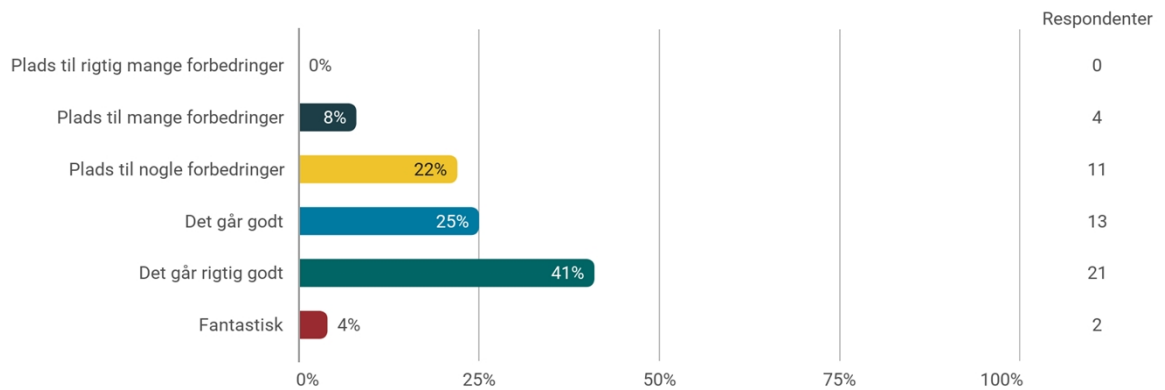
### LMU'ers eventuelle ønsker til supplerende arbejdsmiljøuddannelse i kommende år:

- Klarhed omkring indsatser ift. Psykologisk tryghed - er vi i mål i Norddjurs kommune - formål, hensigt arbejds punkter.
- Konflikt håndtering. Psykologisk tryghed. Ergonomi
- 2 timers genopfrisk kursus
- ny Leder skal på uddannelse.
- Det videre arbejde med sygefravær.
- Vi vil gerne afsted som samlet AMG på supplerende udd.
- ikke nu men måske i fremtiden
- Vi har et ønske om, at vi vidensdeler mere på tværs af afdelingerne i hele kommunen, hvor vi deler vores erfaringer, både de gode og dårlige, så vi sammen får sat vores viden i spil.  
Vi har også et ønske om fokus på håndtering af grænsesøgende adfærd fra borgere m.m. på telefon, fysisk og via sociale medier.
- Vi vurderer
- Vi vil prioritere at deltage den årlige arbejdsmiljødag samt kommende arbejdsmiljørelaterede kurser og foredrag.
- Vi skal i det kommende år være opmærksom på om der løbende kommer nye emner, der skal drøftes i forhold til arbejdsmiljø fx kultur, forråelse, psykologisk tryghed.
- Fokuseret arbejdsmiljøuddannelse indenfor tandplejeområdet.
- Generationsskifte / ledelse
- Kurser vedr. fremtidens administrative arbejdspladser - fysisk indretning og miljø
- Generationer på arbejdspladsen
- Den svære samtale - hvordan hjælper man pressede kollegaer
- Evt. mere omkring psykologisk tryghed.
- Kursus/oplæg om de høje følelsesmæssige krav i institutioner. Omsorgstræthed.
- Social kapital
- Noget om alenearbejdets udfordringer.  
Emnet: "Styrket fremmøde".
- Vores nye leder er tilmeldt kurset "den lovpligtige arbejdsmiljø uddannelse".  
Vi har snakket om, at AMR skal på en arbejdsmiljøuddannelse fra vores fagforbund. Det er et meget komplekst område med rengøringsmidler
- Temadage hvor AMR og ledere får mulighed for at arbejde og fordybe sig i deres samarbejde. Fokus på de kasketter man har på og som man kommer ind med i møderne i arbejdsmiljøgruppen.
- måske mere fælles undervisning

- Leder af arbejdsmiljøgruppen er i gang med arbejdsmiljøuddannelsen.

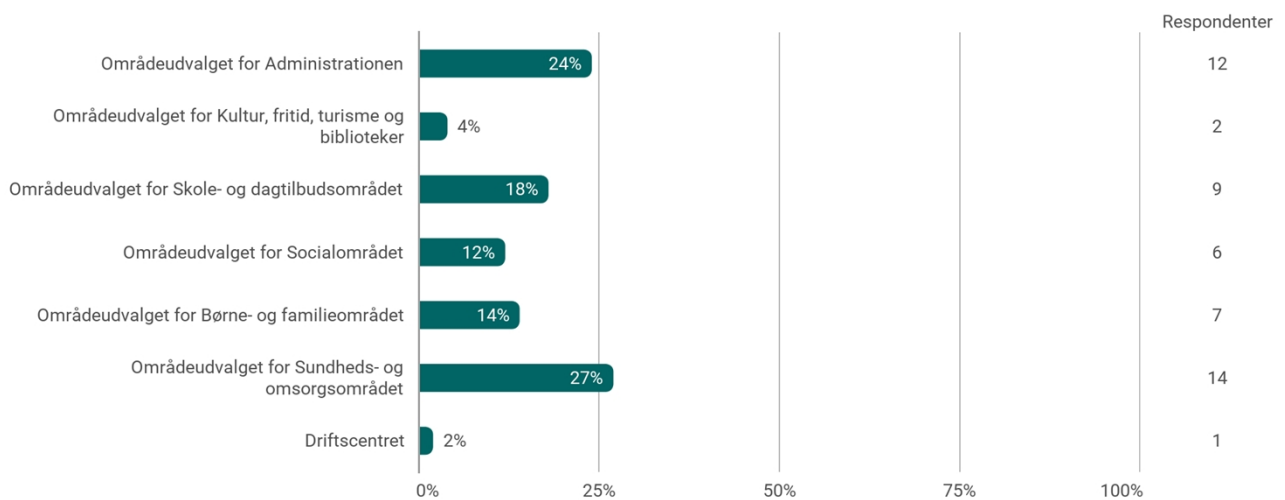
## 11. Samlet vurdering

Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen?

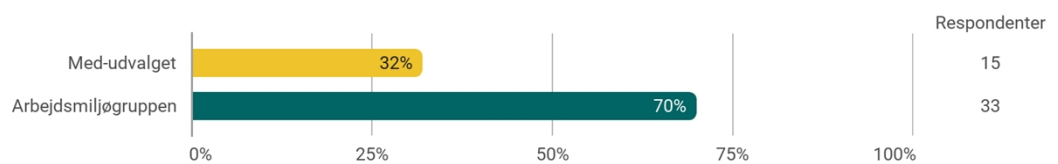


## 12. Baggrund

Hvilket områdeudvalg tilhører jeres LMU?



Spørgeskemaet er udfyldt af:



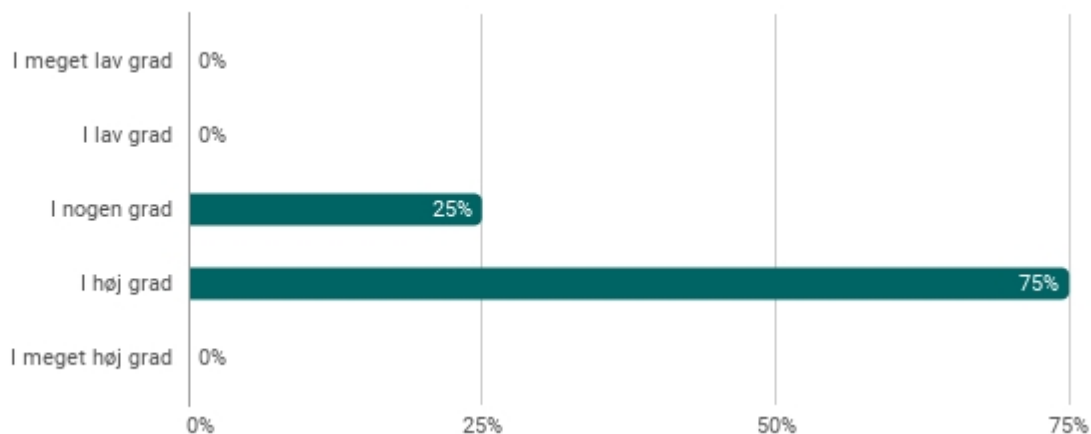


### 13. Hvordan vurderer I som OMU samlet set jeres arbejdsmiljø og trivsel på området?



Områdeudvalget Socialområdet og Områdeudvalget Skole- og Dagtilbud indgår ikke i grafen, da de har udarbejdet arbejdsmiljørapporten i et andet format.

### 14. Har I nået det, I ønskede med jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år?



Områdeudvalget Socialområdet og Områdeudvalget Skole- og Dagtilbud indgår ikke i grafen, da de har udarbejdet arbejdsmiljørapporten i et andet format.