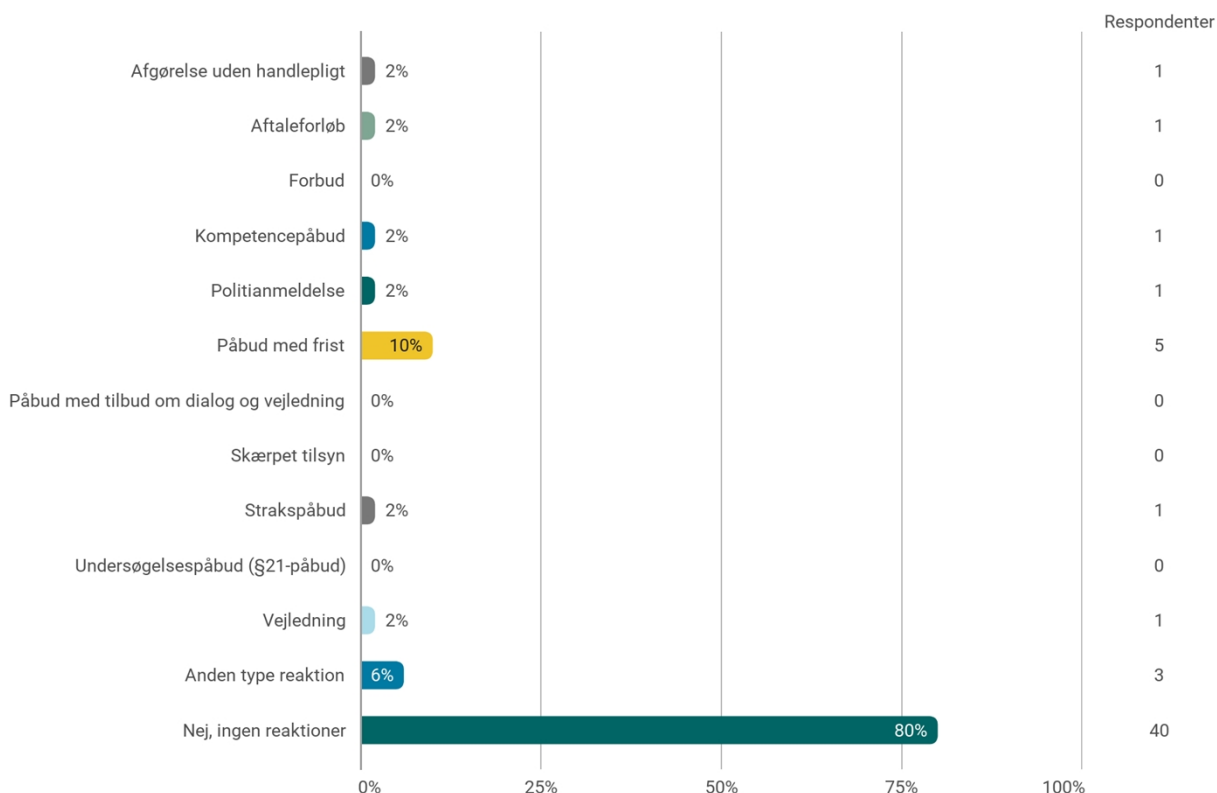


Arbejdsmiljørappporter 2024

I denne rapport er de kvantitative data fra fra LMU'ernes rapporter 2024 samlet. Der er suppleret med kvalitative data fra indsatsområderne psykologisk tryghed samt sygefravær. De lokale rapporter er behandlet områdevis af Områdeudvalgene. Hovedudvalget behandler arbejdsmiljørappporterne i henhold til Norddjurs Kommunes MED-aftale § 11.

1. Det overordnede arbejdsmiljøarbejde

Har arbejdstilsynet givet reaktioner til arbejdspladsen i det forgangne år?
Det er muligt at vælge mere end en fra nedenstående liste.



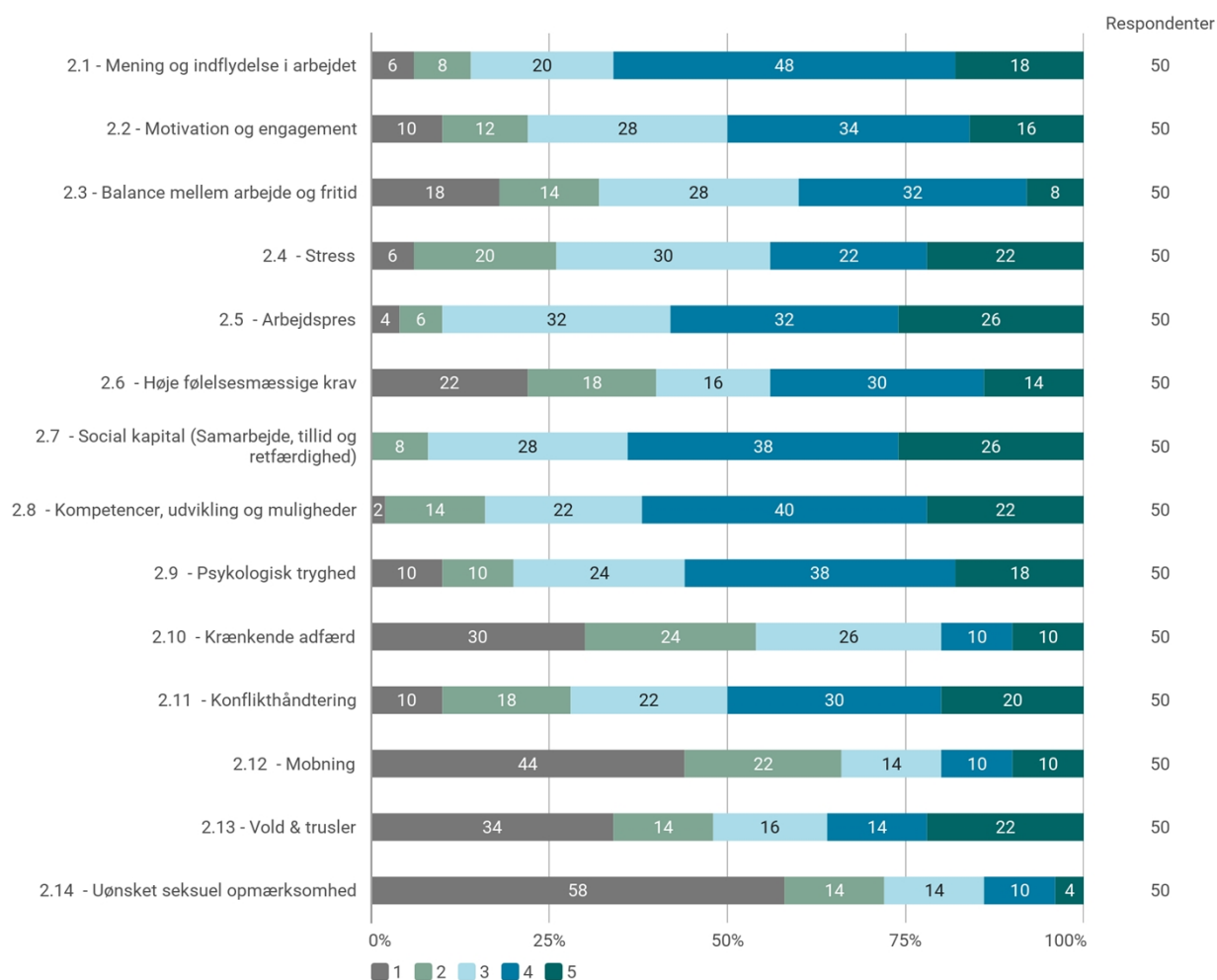
Hvis arbejdspladsen har fået påbud, skriv gerne hvilket påbud her

- Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold er effektivt forebygget.
- Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.
- Manuel håndtering af borger udføres forsvarligt
- Sikre høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger
- Manglende APV for ledere
- Manglende kemisk APV
- erstatte/substituere maskinopvask indeholdende klor med et ufarligt, mindre farligt eller mindre generende produkt

- sikre, at køkkengulvet i områderne omkring de åbne riste ved kipgryder, kipsteger og håndvask samt i køkkenets gangareal er indrettet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt
- manuel håndtering af borger, når denne hjælpes op fra gulv til stående stilling, udføres fuldt forsvarligt
- manuel håndtering af borger i, når denne er gående og stående, udføres fuldt forsvarligt
- sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger X ikke forringer ansattes sikkerhed
- sikre, at forflytning af borger i seng udføres, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt
- Udsiftning af køkkenbordplade
- kemisk risikovurdering

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.



Arbejdet med psykologisk tryghed

2. a. Organisationen har i 2023/2024 særligt fokus på psykologisk tryghed.

Hvordan har LMU'erne arbejdet med det? Og hvordan har det gjort en forskel?

- I forbindelse med vores team udvikling i samarbejde med Mac Mann Berg og er fortsat i proces
- Deltaget i arb.miljø dage om psykologisk tryghed.
- Vi har arbejdet med emnet på P-møder og LMU og arbejdsmiljøgruppen. Det vil vi fortsat gøre i 2024. Det har gjort en forskel på en sådan måde, at der åbenhed omkring arbejdsmiljøet.
- Vi har arbejdet en del med emnet i 2021 og har besluttet at genbesøge det i foråret i 2024 på opfordring fra direktionen. Arbejdet i 2021 betød en større bevidsthed om vigtigheden af at kunne tale sammen om det, der er svært. Det har givet et fælles sprog om, hvad psykologisk tryghed er og hvornår, vi kan se, det er tilstede eller mangler.
- Vi har i afdelingerne udarbejdet "SOS"modeller for at fokusere på, "hvad fungerer", "hvad udfordrer" og "hvad vil vi se ske" ift. arbejdsmiljøet. Det med målet om at sikre psykologisk tryghed. Det har skabt kommunikation om og anvendelig data, som vi kan arbejde ud fra.
- Fokus på hvordan vi møder hinanden - fokus på tillid.
- Afdelingen har haft fokus på psykologisk tryghed, da det har været et generelt fokuspunkt i organisationen. Velfærdsekretariatet har dog ikke udfordringer med dette, og derfor har det ikke fyldt så meget. Det samme gælder spørgsmålene herover vedr. krænkende adfærd, mobning, vold og trusler samt uønsket seksuel opmærksomhed - som derfor har fået mindre fokus. På et kommende personalemøde med MED-status skal der drøftes nogle refleksionsspørgsmål vedr. psykologisk tryghed.
- Personcenteret omsorg, plejekonferencer, mentor ordning, fokus ved ny ansættelser.
- Vi har deltaget på arbejdsmiljødagen. Ledelsen har deltaget i kursus om psykologisk tryghed.
- Vi har haft et 2 årigt KAMPUS-forløb, som omhandler psykologisk tryghed. Projektet er nu afsluttet
- Det er en stor del af KAMPUS. Vi oplever, at der i KAMPUS undervisningen er stor psykologisk tryghed
- Drøfter psykologisk tryghed på LMU og overvejer oplæg/workshop på fællesmøde/personalemøde.
- Gennem arbejdsmiljødagen, materiale mv, har vi fået et fælles sprog for psykologisk tryghed, som vi aktivt bruger til alle personalemøder, til medarbejdersamtaler og 1:1 drøftelser med AMR
- arbejdet med tillid (via INKU) vi over os i at turde (sige til og fra)
- Vi har arbejdet med det på pædagogisk dag samt temadage hos MED. Desuden er vi bevidste om at være rollemodeller.
- Psykologisk tryghed er tema for afdelingsdag i april 2024
- den endelige beslutning omkring organisering har haft stor betydning for trygheden i afdelingen. Vi har fået skabt ro i afdelingen der skaber grundlag for at kerneopgaven kan varetages. Der er kommet særskilt fokus på voksenområdet og der er skabt mulighed for nærværende ledelse. Tydelig italesættelse af at vi ikke er fejlfri - heller ikke ledelsen. Det er ok at lave fejl - det er noget vi lærer af og ikke noget vi putter væk hos den enkelte. Det er en del af det at være produktive og prøve nye tilgange af. Vi har opnået høj grad af tillid og gensidig respekt samt en omgangstone præget af ordentlighed.
- Vi har bevidst valgt at APV ikke er anonymt for at understøtte den psykologiske tryghed for alle parter. Vi forsøger at alle er trygge i at udtrykke sig i alle arbejdslivets situationer. Der er plads til at lave fejl i vores organisation.
- I arbejdsmiljøgruppen har vi arbejdet med etablering af høj psykologisk tryghed, og med at få det bredt ud - via egne erfaringer - til driftsorganisationen. Udviser åbenhed og imødekommenhed, ud fra et princip om "Åbne døre".
- Vi bestræber os på, og forsøger altid at arbejde med Psykologisk tryghed blandt medarbejdere og ledelse, da disse er den samlede sum til at være bannerførere for dette. Dette betyder at der

faciliteres et professionelt arbejdsmiljø som skaber rum og mulighed for udvikling hvor vi sammen lærer og udvikler os med afsæt i vores ideer, erfaringer, og fejl og at der er plads til dette. - Ledelsen og AMG gruppen har et særligt ansvar i denne kontekst og derfor er eks. socialkapital målinger og APV gode arbejdsredskaber ift. at kunne gå mere systematisk til værks proaktivt fremadrettet. -AMG gruppen har ligeledes været på work shop dag i kommunen i efteråret 2023 hvor dette var på dagsordenen ift. videre inspiration og udvikling samt videre facilitering af emnet ud i de respektive enheder og afdelinger. - I 2024 skal den samlede AMG gruppe på konference ved SL hvor Psykologisk Tryghed er på dagsordenen ift. hvordan vi fortsat tilvejebringer et arbejdsmiljø hvor Psykologisk tryghed er i højsædet, samt hvordan dette kan praktiseres og hvilke grundsten de teoretisk hviler på og praktisk kan udføres.

- Der gøres en stor indsats i forhold til kollegial kommunikation og italesætning af såvel holdning, værdi og følelser. Vi forholder os proaktivt og fremadrettet i forhold til problemstillinger.
- Vedr drøftelser i LMU Ved i afdelingen af arbejde med at kunne give de ærlige meldinger også hvis man mærker en opgiveness eller snigende forrådelser. Ved at turde at stille de undrende spørgsmål til hinanden på rette tid og sted. Ved at drøfte hvad der fremmer og hæmmer tillid her hos os. Vi fortsætter dette fokus. At kunne kommunikere i det professionelle rum. Med en feed back kultur, tage det i opløbet og at bruge sin AMR.
- Har ikke været arbejdet så meget med det forgangne år
- Arbejde med Norddjurs Kommunes værdier omsat til vores afdeling på personalemøder med MED-status. Drøftelserne har skabt åbenhed og dialog om, hvordan værdierne lever her hos os, og hvor der er rum for udvikling. Derudover er psykologisk tryghed på som tema på personalemøde i juni.
- Planlagt workshops Skærpet opmærksomhed
- Kontinuerligt fokus på medarbejdernes psykologiske tryghed via det arbejde, der gøres i AMG. Her kan bl.a. nævnes trivselsaftalen, med fokus på trivsel og glæde i arbejdslivet.
- - Ledelsen deltager i alle personalemøder. - MUS - Mere kontinuitet og systematik i TRIO og AMG møder - Mere synlig AMR
- AMR har været på uddannelse og ny leder skal på AMR-kursus i foråret 2024. Da vi er spredt på mange decentrale lokationer, søger vi altid at inddrage de ansatte når vi endelig ses alle sammen. Der er derudover stort fokus på at sikre den gode kommunikation mellem TR/AMR og de ansatte.
- Afdelingen har en høj grad af psykologisk tryghed og der har derfor ikke været særligt fokus på dette. Vores tema omkring samarbejde og feedback, har styrket afdelingens relationer og kendskab til hinanden. Stor tilgængelighed og tillid til ledelsen, samt lydhørhed og anerkendelse har stor betydning for denne tryghed.
- Fokus på... Kerneopgave Etik Relationer, adfærd og sprog Personprofiler Rammer og struktur for opgaver
- Via p møder og kerneopgave med fokus på etik, fagligt fokus og arb belastning/fysisk
- Der er arbejdet med det via kerneopgavens fokus og etikker
- Etikos og dilemmahåndtering ift borgerne
- Været punkt på LMU - drøftet med ikke implementeret Utryghedsskabende kommunikationsform
- Arbejdsgruppen har været på miljødage i psykologisk tryghed. Men det er ikke nået at blive arbejdet med.
- Fast oplæg til personalemøder i de enkelte teams Forbygningstema i LMU
- Det er noget vi kommer til at have fokus på, i den kommende tid. Det har været svært at skabe det, i de forandringer vi står overfor. Med implementering af faste teams, skal der ændres fra 7 grupper til 10 teams, hvilket skaber en forståelig utryghed blandt medarbejderne. Vi har selvfølgelig forsøgt at gøre alt hvad vi kan, været ærlige og åbne, turde og tale sammen om fejl, tvivl og bekymringer. Ledelsen har ikke været så synlige som ønsket, grundet opgaver i forbindelse med implementeringen af faste teams.

- Synlige fysiske ledere og AMR og TR. Inddragelse af FTR for både FOA og DSR. Inddragelse af medarbejderne i forandringerne. Styrker ledere og tillidsvalgte i arbejdsgange og processer.
- Vi har opmærksomhed på, at psykologisk tryghed ikke er noget vi giver, det er noget vi skaber sammen i alle rum i alle kontekster i vores arbejde.
- Vi har haft et forløb for alt personale med en ekstern erhvervs psykolog.
- Vi har arbejdet med psykologisk tryghed på forskellige måder, blandt andet har en afdeling indarbejdet psykologisk tryghed som et tema i MUS. Vi arbejder videre med det i 2024 med en forventning om, at det gør en positiv forskel for faglig og social trivsel i Staben.
- Der er arbejdet med at være tydelig omkring forventninger og kerneopgave. Dette arbejde pågår.
- Afholdelse af kursus i konflikthåndtering/Borgerkontakt. For at fremme en fælles forståelse og et fælles sprog på tværs af organisationen.
- Af apv' en fra november 23 fremgår det at der er høj grad af tillid når man skal samarbejde med hinanden og med ledelsen. Der er mellem grad af tillid til at kunne sige sin mening. I forhold til bevidning af krænkelser har halvdelen af medarbejdergruppen sagt ja. Eksterns konsulent har haft 1-1 samtaler med en afdeling, og har afdækket at: "Enkelte medarbejdere oplever selv krænkende handlinger i arbejdstiden... - Mobning/bagtalelser - Fratagelse af ansvar - Ondskabsfulde bemærkninger/racistiske italesættelser - Eksklusion fra fællesskabet". I samarbejde med ekstern konsulent er vi igang med at styrke den psykologiske tryghed, og har haft en vellykket workshop, og har planlagt 3 mere.
- Vi oplever god psykologisk tryghed og har derfor ikke haft større fokus på det emne. Vi er mere optaget af tryghed ved behandlingssituationer (vi mangler flugtveje og arbejder ofte alene pga. personale er spredt på for mange lokationer).

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

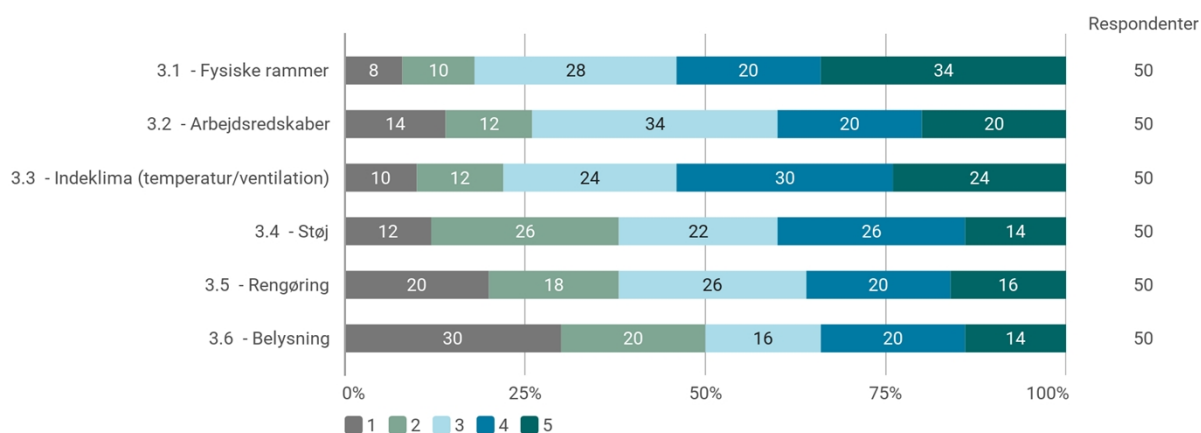
- Vi har bevidst valgt at APV ikke er anonymt for at understøtte den psykologiske tryghed for alle parter. Der faciliteres et professionelt arbejdsmiljø som skaber rum og mulighed for udvikling hvor vi sammen lærer og udvikler os med afsæt i vores ideer, erfaringer, og fejl og at der er plads til dette. -AMG gruppen har ligeledes været på work shop dag i kommunen i efteråret 2023 hvor dette var på dagsordenen ift. videre inspiration og udvikling samt videre facilitering af emnet ud i de respektive enheder og afdelinger. Leder mere opsøgende i personalegruppen
- Den endelige beslutning om organisering har haft stor betydning for trygheden i afdelingen. Vi har skabt ro, som er grundlaget for, at kerneopgaven kan varetages effektivt. Der er nu et særskilt fokus på voksenområdet, hvilket muliggør nærværende ledelse. Vi har tydeliggjort, at det er okay at lave fejl - både for medarbejdere og ledelse - da fejl er en del af læringsprocessen og bidrager til produktivitet og innovation. Dette har ført til høj grad af tillid, gensidig respekt og en omgangstone præget af ordentlighed. I vores drøftelser i LMU arbejder vi med at kunne give ærlige meldinger, også når der opstår følelser af opgiveness eller forråelse. Vi opfordrer til at stille undrende spørgsmål på rette tid og sted, og drøfter, hvad der fremmer og hæmmer tillid. Fokus på professionel kommunikation, en feedback-kultur, og brug af AMR er centrale elementer i vores tilgang. Vi arbejder med Norddjurs Kommunes værdier på vores personalemøder med MED-status, hvilket har skabt åbenhed og dialog om, hvordan værdierne lever i vores afdeling og hvor der er plads til udvikling. Psykologisk tryghed vil være tema på personalemødet i juni 2024. Ledelsen deltager i alle personalemøder, vi afholder MUS-samtaler, og der er øget kontinuitet og systematik i TRIO- og AMG-møder. AMR er blevet mere synlig. Vores fokusområder inkluderer: - Kerneopgave: Ensretning og effektivitet i opgaveløsningen - Etik: Etisk praksis og dilemmahåndtering i relation til borgerne - Relationer, adfærd og sprog: Opbygning af positive relationer og god adfærd - Personprofiler: Forståelse og anvendelse af forskellige personprofiler - Rammer og struktur: Klare rammer og strukturer for arbejdsopgaver. Vi arbejder med disse fokusområder gennem

personalemøder, hvor etik, fagligt fokus og arbejdsbelastning drøftes, og gennem fordybningstemaer i LMU-møder. Dette skaber en stærkere, mere sammenhængende og etisk arbejdskultur.

- Generelt positive vurderinger af arbejdet med psykologisk tryghed. Fx. Aktiviteter: Anvendelse af udsendte dialogspørgsmål om psykologisk tryghed. Workshop og afdelingsdage. Der er også fremkommet enkelte observationer, hvor arbejdet med psykologisk tryghed har kortlagt mere alvorlige udfordringer med den psykologiske tryghed - eksempelvis angives mobning, udelukkelse fra fællesskabet, onskabsfulde bemærkninger. Det fremgår også af rapporten, at der arbejdes med disse udfordringer fremadrettet. Formand for områdeudvalget følger op på sagen.
- I Sundhed og Omsorg er der bl.a. blevet arbejdet på at styrke den psykologiske tryghed. Nedenstående er eksempler på tiltag, der vurderes at have en positiv effekt på den psykologiske tryghed.
 - KAMPUS-forløb - Det opleves, at der i KAMPUS-forløbet er et stort fokus på psykologisk tryghed
 - Plejekonferencer og brug af mentorordninger
 - En arbejdsplads har haft et temaforløb omkring samarbejde og feedback, hvilket har styrket relationer og kendskab internt. Stor tilgængelighed fra ledelsen, samt lydhørhed og anerkendelse har stor betydning for den psykologiske tryghed
 - Synlige fysiske ledere, AMR og TR
 - Inddragelse af FTR for både FOA og DSR. Samt inddragelse af medarbejderne i forandringerne. Dog er der også udfordringer. På nogle arbejdspladser meldes der om, at der ikke har været så meget fokus på arbejdet med psykologisk tryghed. Og det har været svært i hjemmeplejen at styrke den psykologiske tryghed på grund af de forandringer, der følger med implementeringen af faste teams. Sammenfattende kan det siges, at der er gjort gode fremskridt med at styrke den psykologiske tryghed gennem forskellige initiativer. Dog er der stadig områder, hvor vi kan forbedre vores indsats. Især i de dele af organisationen, der står over for større strukturelle forandringer. Vi vil fortsætte med at fokusere på at skabe et arbejdsmiljø præget af høj psykologisk tryghed

3. Det fysiske arbejdsmiljø

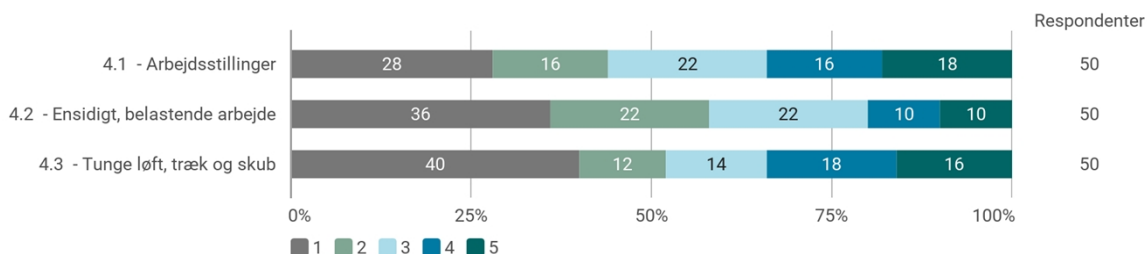
Hvilke temaer inden for det fysiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



4. Ergonomi

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

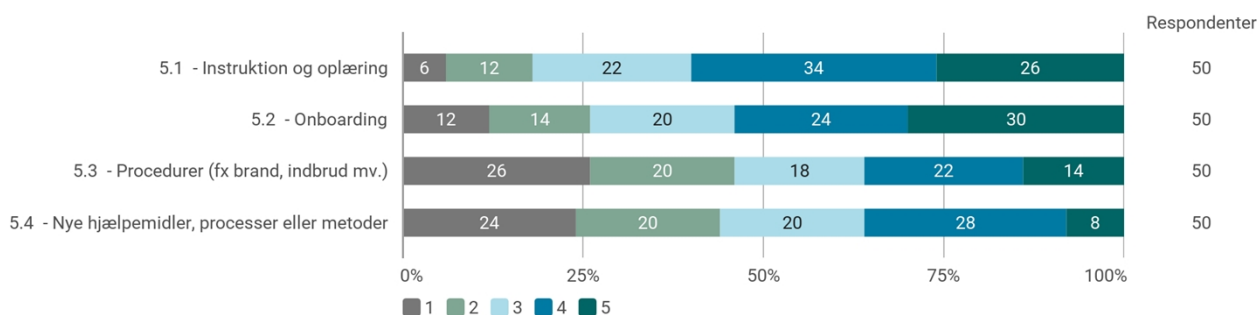
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



5. Oplæring, instruktion og uddannelse

Hvilke temaer inden for oplæring, instruktion og uddannelse har særligt optaget jer i det forgangne år?

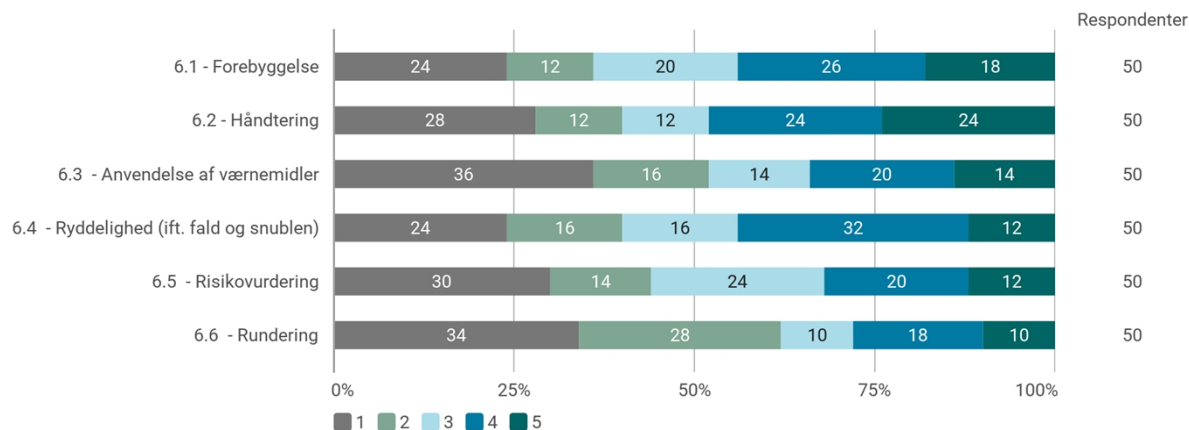
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



6. Arbejdsulykker

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

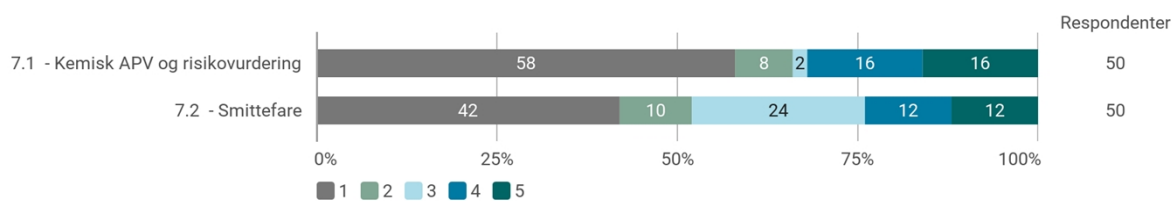
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



7. Biologi og kemi

Hvilke temaer inden for biologi og kemi har særligt optaget jer i det forgangne år?

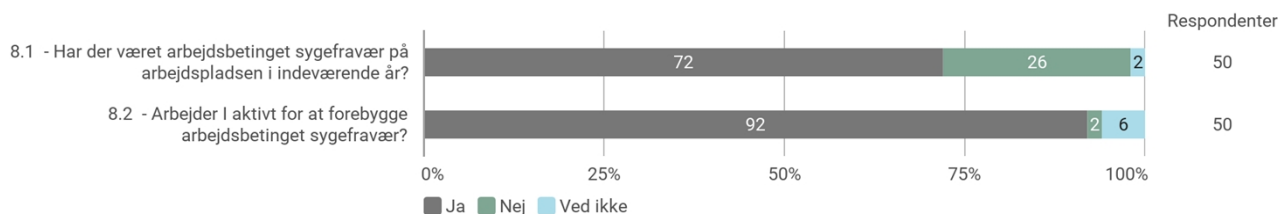
Skalaen går fra 1-5, hvor 1 viser, at temaet ikke har haft fokus, og 5 viser, at det har haft meget stort fokus hos jer.



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 LMU'erne lykkedes med i forhold til sygefravær:

- Overholder sygesamtaler
- Tager mange individuelle strukturelle hensyn fx. I forhold til mødeplan, arbejdsopgaver, hjælpsomhed mm.
- At lave succesfulde sygefraværssamtaler og tilbagevendelsesplaner.

- Mindre ledelsesspænd betyder tættere opfølgning på sygefravær Vi drøfter sygefravær på MED og tager stilling til, i hvor høj grad vores sygefravær er arbejdsbetinget. Vi har haft fokus på god mødeplanlægning med pauser imellem møder.
- Der har været tæt kontakt mellem de syge og leder. Der har været individuelle løsninger for indsatser.
- Systematiske opfølgninger.
- Ikke relevant. Det indberettede arbejdsbetingede sygefravær var kortvarrig og enkeltstående.
- Øget opmærksomhed, kontinuerlig opfølgning af ledelse
- Lavet personlige aftaler med henblik på at undgå langtidssygemeldinger.
- Nedbringelse af fravær
- Vores sygefravær er faldet
- At få langtidssygemeldte tilbage - i starten på nedsat tid, hvis det giver mening (psykologhjælp, omplacering?)
- Vi har et sygefravær i 2023 på 2%. Ledelsen arbejder konsekvent med sygefraværssamtaler, samt fleksible løsninger ift. arbejdstid/opgaver, så det ikke ender med et sygefravær.
- vi arbejder med opfølgninger, den sygdoms ramte oplever at blive set, hørt , vigtigt at de ikke føler sig afkoblet . laver individuelle aftaler, planer
- Vi er lykkedes med at være gennemsigtige i forhold til hjælpe midler og tilbagevenden til arbejde
- Fællesmøder i afdelingen omkring udfordringer med arbejdsopgaver, opbygning af en teamorganisation, hvor medarbejdere kan understøtte hinanden i opgaver på tværs
- Vi har fået nedbragt sygefraværet betydeligt. Der har i 2023 ikke været arbejdsbetinget sygefravær i afdelingen
- En god implementeringsplan ifht. at vende tilbage til arbejdet efter en længere sygdoms periode.
- Ansvar er placeret hos den enkelte teamleder
- reduktion af langtids fravær
- Gode og konstruktive indsatser rettet mod, og tilpasset, den enkelte. Hele driftsorganisationen har været en del af dette arbejde.
- - Mønstre ved fravær ift. at gå i dialog med de implicerede, hvad er der på spil, muligheder, hensyn
- - Ensartet sygemeldings procedure på alle afd. ift. korrekt datasæt på hvornår der bliver syge og raskmeldt. - Jævnfør procedure i kommunen tages der kontakt til sygemeldte , ligeså mht. evt. sygesamtaler og referat af disse.
- Intet sygefravær udspringer af forhold på arbejdspladsen.
- Opfølgning ved sygdom - fraværspolitik Afstemning af arbejdsopgaver - organisering af hverdagens funktioner Debriefing systematisk hver hverdag i en afdeling.
- Der er løbende opfølgning på sygefravær Leder kalder ind til sygefraværssamtaler og omsorgssamtaler
- Vi har meget lidt sygefravær.
- Lavede plan for tilbagevending og løbende opfølgning
- Nedbragt sygefravær
- - Der bliver fulgt op på sygefraværet - Vi er blevet bedre til at udarbejde tilbagevendingsplaner.
- Vi arbejder aktivt for at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for den måde at forebygge sygefravær.
- Vi kommer arbejdsrelateret sygefravær i forkøbet ved at italesætte arbejdsmængde og udfordringer, opgaver prioriteres og placeres. Kollegaer og ledelse er obs på adfærdsændringer og der handles hurtigt. Respekt og tillid til hinanden sikre åbenhed.
- Nedsat sygefravær
- Fokus på smittefare og hygiejne Work life balance ift vagtplanlægning Byredygtighed (mindre fravære
- Opfølgning og fraværssamtaler
- Gennemfører sygesamtaler. Drøfter det i MED-udvalg
- Større fokus på eventuelle udfordringer
- Fokus i LMU og personalemøder på: - psykologisk tryghed - handlemuligheder ved vold og trusler -
- Vi er lykkedes med at få medarbejdere med længerevarende sygefravær tilbage på arbejdet, ved at lave nogle gode aftaler om optrapning.
- Stille og rolig opstart. Private APV hjælpemidler for at fastholde

- Sygefraværet er faldet. Sygefraværsproblematikken omtales mere åbent Tæt opfølgning på sygefravær
- Vi er gode til at få medarbejderne sluset tilbage på arbejdspladsen.
- Udarbejdet procedure for håndtering af stress i Staben. Proceduren udmønter lokalt rammeproceduren fra MED/HU.
- Vi er i Børneby Nord lykkedes med at etablere et fælles kodeks for samarbejdet i ledelsesteamet, der har reduceret sygefraværet og stoppet længerevarende sygefravær. Der arbejdes med en fælles retning og en kompetenceudvikling for det pædagogiske personale på skolerne. Dette fortsætter i de kommende år, og er svar på et svært arbejdspress, der er blevet ekstra udfordret af uklare rammer og målsætning for løsning af kerneopgaven.
- Ansvarsfølelse for arbejdspladsen.
- Se tidligere var: 1. En betydelig nedgang i sygefraværsprocenten fra 9,6% i 2023 til 7,5% i 2024. 2. En markant reduktion i antallet af sygefraværsdage pr. medarbejder fra 21 dage i 2023 til 14 dage i 2024. 3. En nedbringelse af langvarigt sygefravær fra 6,8% i 2023 til 2,7% i 2024. 4. Trods en stigning i kortvarigt sygefravær fra 2,8% i 2023 til 4,9% i 2024, ses der stadig en samlet positiv udvikling i fraværsprocenten.
- Holde 1:1 samtaler og tage initiativer til forebyggelse målrettet enkelte medarbejdere (ved behov).

Hvad arbejder LMU'er videre med i forhold til sygefravær:

- Mere fleksibilitet
- Tænker i forbedringer på arbejdspladsen. Fx få lavet en rampe istedet for trappen.
- Forsætte den samme indsats At lave succesfulde sygefraværssamtaler og tilbagevendelsesplaner.
- Større systematik og ensartethed ved sygefravær Vi har temaet stress på næste trivseldag Vi vil arbejde med med god pausekultur
- Være lydhøre, løsningsorienterede og på forkant ift. opståede problematikker og tidlig indsats.
- Fortsat stort fokus på området - herunder systematiske opfølgninger.
- Øget opmærksomhed, kontinuerlig opfølgning af ledelse
- Fortsat fokus på prioritering af opgaver. Fortsat fokus på arbejdsfællesskabet og det fælles ansvar.
- Vores fokus på at begrænse fravær
- At få alle langtidssygemeldte tilbage på fuld tid.
- Fokus på arbejdsbetinget stress og sygefravær. Der er en til tider stor arbejdsmængde, derudløser overarbejder. Der er et fokus på, at dette ikke skal være normen, men er et tidbetinget vilkår.
- Løbende status på hver enkelt medarbejders arbejdspress på afdelingsmøder
- Vi vil fortsat have fokus på arbejdsmængden, arbejdspress og kompetencer i afdelingen for at forebygge arbejdsrelateret fravær
- Ansvar er placeret hos den enkelte teamleder
- reduktion af korttidsfravær
- Fokus på forebyggelse og sundhedsmiljø i arbejdsgruppen. Fokus på at undgå nedslidning, som er en stor del af arbejdsbetinget sygefravær.
- Kommunikation og opmærksom på trivsel
- Mulighed for høje følelsesmæssige belastninger. Stress guide kollegial opmærksomhed.
- Leder indkalder til sygefraværssamtaler og omsorgssamtaler løbende
- Mindske arbejdspress - via prioritering og bedre fordeling af arbejdsopgaver. Tydeligere organisering ift. referenceforhold.
- Løbende fokus på arbejdspress
- Fokus på hygiejne
- - Der bliver fulgt op på sygefraværet - Vi er blevet bedre til at udarbejde tilbagevendingsplaner.
- Vi arbejder kontinuerligt videre med ovenstående.
- Nedsat sygefravær
- Det fysiske- og psykiske arbejdsmiljø Psykologisk tryghed
- Der vil i den kommende tid være et større fokus på det generelle sygefravær
- Der afholdes sygefraværssamtaler
- Det er langtids sygdoms relateret fravær, der er en udfordring her på stedet. Vi skal blive bedre til opfølgning og aftaler.

- Fokus på årsager
- Fokus på sygefraværskultur
- Der skal arbejdes med at nedbringe syge-fraværet. Det er et fokus i LMU.
- Der arbejdes på fraværs pjece 1-5-14 fælles.
- Nedbringelse og forebyggelse af sygefravær. Der afholdes fravær/nærværssamtale for alle medarbejdere som et nyt tiltag.
- Fortsat fokus på forebyggelse.
- Fortsat fokus på at nedbringe sygefravær. Dette sker eksempelvis ved, at LMU arbejder dataunderstøttet med sygefravær mv.
- Der arbejdes videre med ovenstående.
- Opfølgning og samtaler i AMO
- Fortsat fokus på tætte og tidligere sygefraværssamtaler ved drypvis og langvarig fravær
- Fortsætter det gode arbejde.

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

- - En god implementeringsplan ifht. at vende tilbage til arbejdet efter en længere sygdoms periode. - Mønstre ved fravær ift. at gå i dialog med de implicerede, hvad er der på spil, muligheder, hensyn - Ensartet sygemeldings procedure på alle afd. ift. korrekt datasæt på hvornår der bliver syge og raskmeldt. - Jævnfør procedure i kommunen tages der kontakt til sygemeldte, ligeså mht. evt. sygesamtaler og referat af disse. -
- Vi har betydeligt nedbragt sygefraværet, og der har i 2023 ikke været arbejdsbetinget sygefravær i afdelingen. Vi har en effektiv opfølgningsspolitik ved sygdom, som inkluderer systematiske debriefinger hver hverdag og udarbejdelse af tilbagevendingsplaner. Vores indsats omfatter: - Opfølgning på sygefravær og fraværssamtaler - Fokus på smittefare og hygiejne - Afstemning af arbejdsopgaver og organisering af hverdagens funktioner - Forbedret work-life balance gennem vagtplanlægning - Psykologisk tryghed og handlemuligheder ved vold og trusler drøftes i LMU og personalemøder Disse tiltag har resulteret i meget lidt sygefravær og en forbedret bæredygtighed i vores afdeling.
- Der arbejdes konsekvent og systematisk med sygefravær og fleksible løsninger, der sigter mod at forebygge og forhindre sygefravær. Udarbejdet procedure for stress på LMU niveau
- I Sundhed og Omsorg har vi forskellige initiativer, der skal bidrage til at reducere sygefraværet og støtte medarbejderne:
 - Sygefraværssamtaler: Der er fokus på kontinuerlig opfølgning på det enkelte sygefraværsløb gennem sygefraværssamtaler. Den sygdomsramte medarbejder skal føle sig set og hørt, så vedkommende ikke føler sig afkoblet fra arbejdspladsen. Der udarbejdes individuelle aftaler og planer, som er tilpasset den enkeltes behov og situation
 - Forebyggelse af arbejdsrelateret sygefravær: For at komme arbejdsrelateret sygefravær i forkøbet, italesættes arbejdsmængde og udfordringer åbent. Opgaver bliver prioriteret og placeret hensigtsmæssigt, og både kollegaer og ledelse er opmærksomme på adfærdsændringer hos den enkelte medarbejder, så der kan handles hurtigt
 - Tilbagevenden til arbejde: I Sundhed og Omsorg er der fokus på at få medarbejdere med længerevarende sygefravær tilbage på arbejdet, ved at lave gode aftaler om løbende optrapning af arbejdstiden. Denne tilgang sikrer, at medarbejderne gradvist kan vende tilbage til fuld arbejdsstyrke på en måde, der tager hensyn til deres helbred og trivsel.
 - Åben omtale af sygefraværssproblematikken: Sygefraværssproblematikken omtales mere åbent, hvilket bidrager til at nedbryde tabuer. Denne tilgang skal efter hensigten gøre det lettere for medarbejdere at tale om deres udfordringer og få den nødvendige støtte.

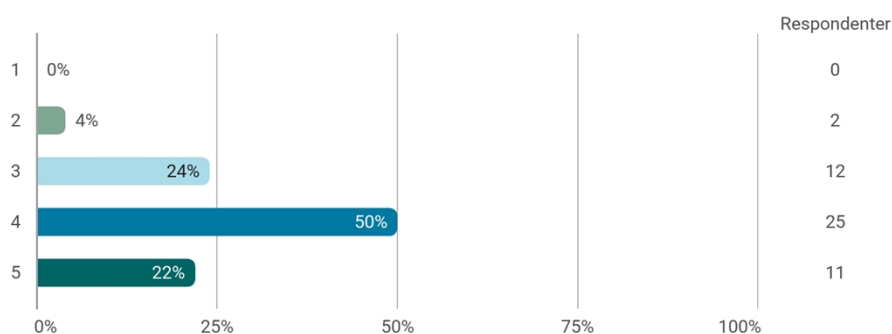
Fokuspunkter for OMU'ers videre arbejde i forhold til sygefravær:

- - Der vil i den kommende tid være et større fokus på det korte sygefravær

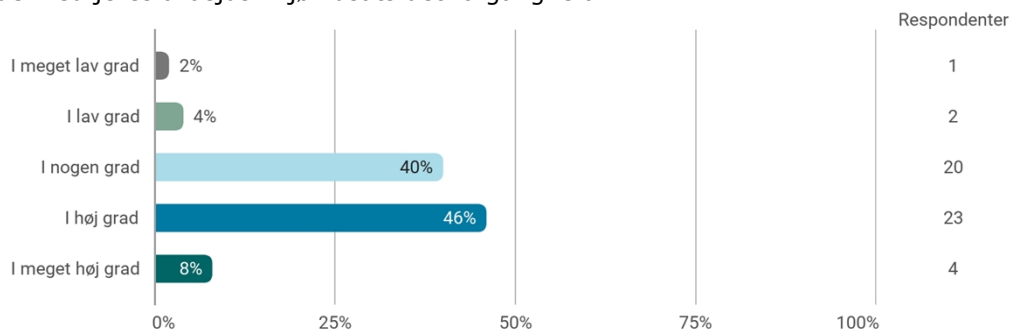
- Vi fortsætter med at fokusere på arbejdsmængde, arbejdspress og kompetencer i afdelingen for at forebygge arbejdsrelateret fravær. Vi anerkender muligheden for høje følelsesmæssige belastninger og har implementeret en stressguide og kollegial opmærksomhed for at mindske arbejdspresset gennem prioritering og bedre fordeling af arbejdsopgaver samt tydeligere referenceforhold. Tiltag inkluderer: - Opfølgning på sygefravær og udarbejdelse af tilbagevendingsplaner - Forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø med fokus på psykologisk tryghed - En stærk sygefraværskultur Disse initiativer har bidraget til nedsat sygefravær og en forbedret organisering og trivsel i afdelingen.
- Fokus på arbejdsfællesskaber, prioritering af opgaver, arbejdspress, afholde sygefraværssamtaler og på at få langtidssygemeldte tilbage på arbejdspladsen.
- For at forbedre vores håndtering af sygefravær i Sundhed og Omsorg har vi identificeret følgende fokuspunkter:
 - Flexibilitet i håndtering af sygefravær: Der skal være plads til flexibilitet i håndteringen af sygefravær, så vi kan tilpasse vores indsats til den enkelte medarbejders behov og situation.
 - Fokus på reduktion af korttidssygefravær: Der er fokus på at reducere korttidssygefraværet ved at identificere og adressere de bagvedliggende årsager hertil.

9. Arbejdsmiljøindsatsen

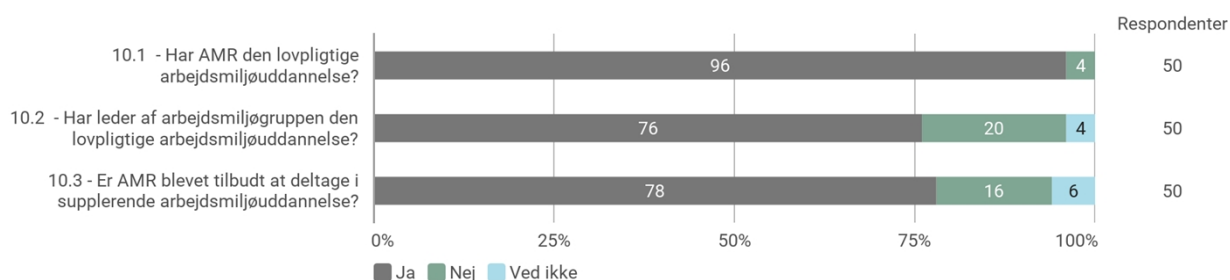
Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljøindsats i det forgangne år på en skala fra 1-5? Hvor 1 er lavest og 5 er højest.



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



10. Viden om arbejdsmiljø

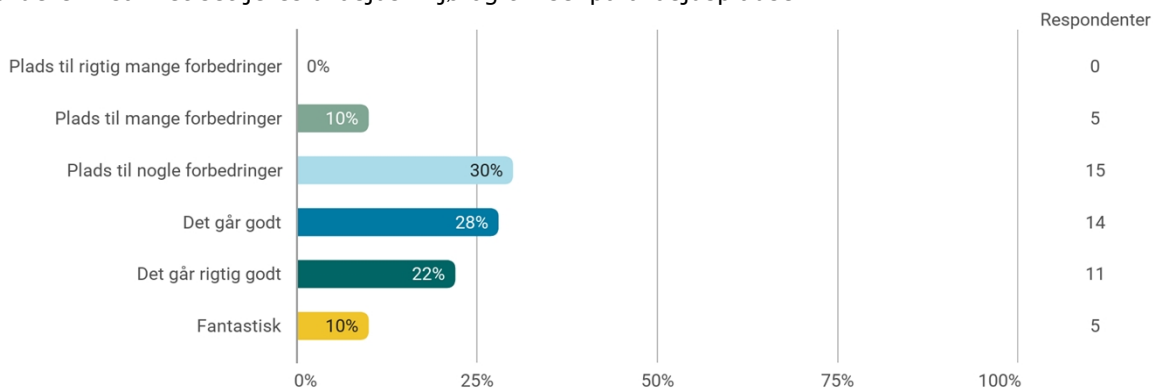


LMU'ers eventuelle ønsker til supplerende arbejdsmiljøuddannelse i kommende år:

- Målerettet udd. i psykologisk tryghed
- Psykisk arbejdsmiljø
- Efteruddannelse i forråelse i relationsarbejde
- Muligheden for brush-up idt. den formelle uddannelse efter nogle år. Ønske om fælles kurser for MED-udvalget.
- Genopfrisknings kursus til AMR på 2-3 timer
- - Arbejdsmiljø i forandringstider - set i lyset af økonomisk råderum. - Særlige moduler der henvender sig til socialområdet- pædagogik/psykologi og arbejdsmiljø
- Nænsom nødværge Konflikt håndtering Den svære samtale
- Arbejdet med forandringer/ at være en del af en organisation i forandringer. Psykologisk tryghed - praksisværktøjer til, hvordan man kan arbejde med det.
- Manglende relevans i kommunalt regi for vores organisation
- Psykisk arbejdsmiljø
- Forsat fokus på det psykologiske tryghed
- Den nye bekendtgørelse
- Kommunikation Omstillinger/ forandringer i organisationen
- Fælles genopfriskning

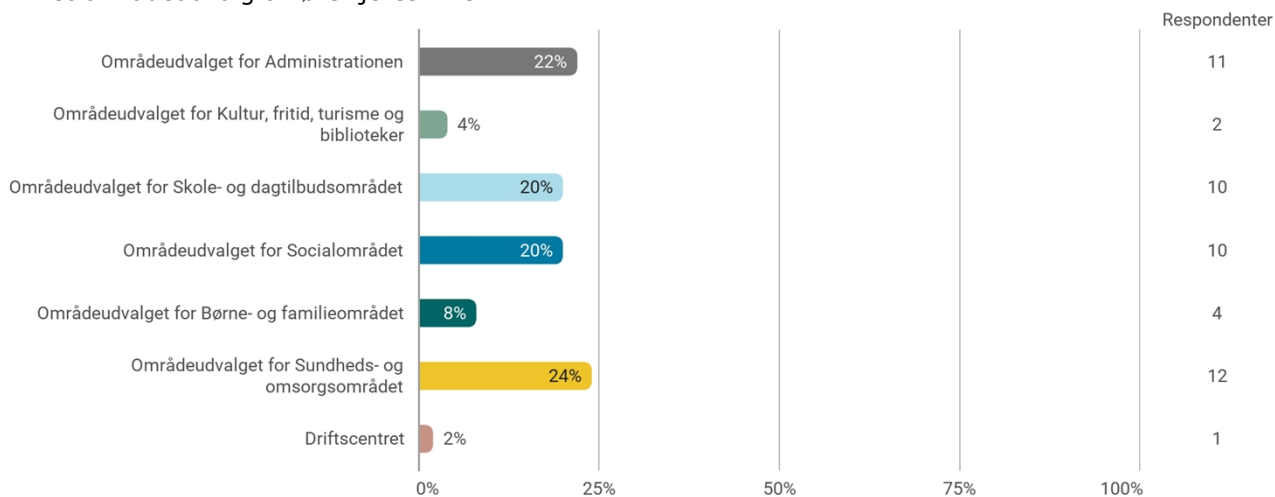
11. Samlet vurdering

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

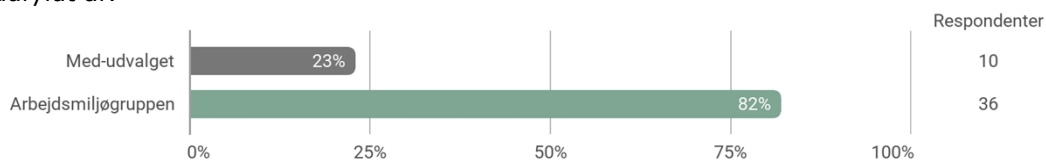


12. Baggrund

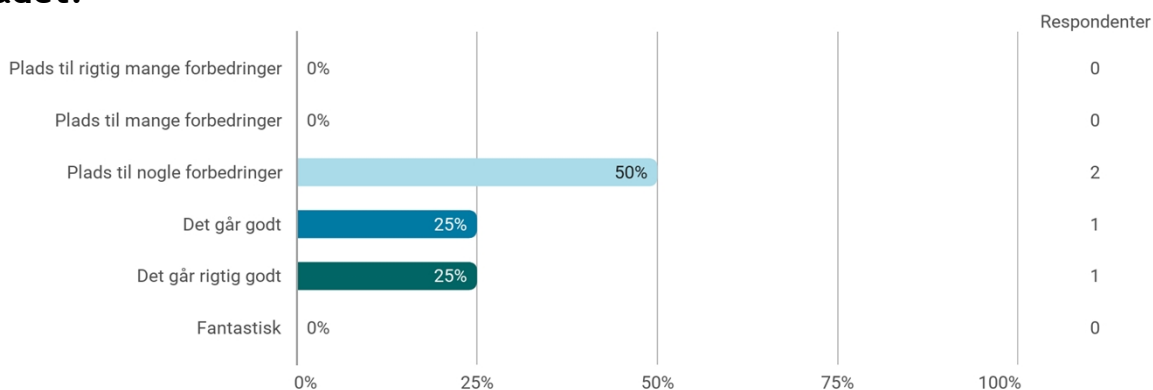
Hvilket områdeudvalg tilhører jeres LMU?



Spørgeskemaet er udfyldt af:



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



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

