

Arbejds miljø

Åben Sag

Sags gang

HU

Sags fremstilling

I henhold til MED-aftalen planlægger, leder og koordinerer hovedudvalget det overordnede arbejdsmiljøarbejde. Som et led heri drøfter hovedudvalget kvartalsvis arbejdsulykkestatistik og fraværsstatistik. Hovedudvalget har løbende opmærksomhed på korrekt registrering af fravær og arbejdsulykker. På dette møde gennemfører hovedudvalget desuden den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsulykkestatistik

Vedlagt dagsordenen findes arbejdsulykkestatistikken for 1. halvår 2023. Som det fremgår af oversigten på side et i arbejdsulykkestatistikken er der i første halvår registreret 246 ulykker, mod 297 ulykker i samme periode i 2022. Det fremgår af statistikken, at 189 af de registrerede ulykker giver mindre end en dags fravær. Ca. 36% af ulykkerne er sket i relation til vold.

Fraværsstatistik

Der er udarbejdet en fraværsstatistik, der vedlægges dagsordenen som bilag. Materialet består af en samlet fraværsstatistik, individuelle fraværsstatistikker for områdeudvalgene samt et faktaark, der beskriver, hvorledes de enkelte elementer i statistikken er fremkommet. Af hensyn til at sikre, at enkeltpersoner ikke kan identificeres, er små enheder på under fem medarbejdere samlet i en særskilt række under hvert direktørområde. Det er aftalt, at Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter til en hver tid kan henvende sig til HR og få oplyst hvilke enheder, der opgjort på denne måde.

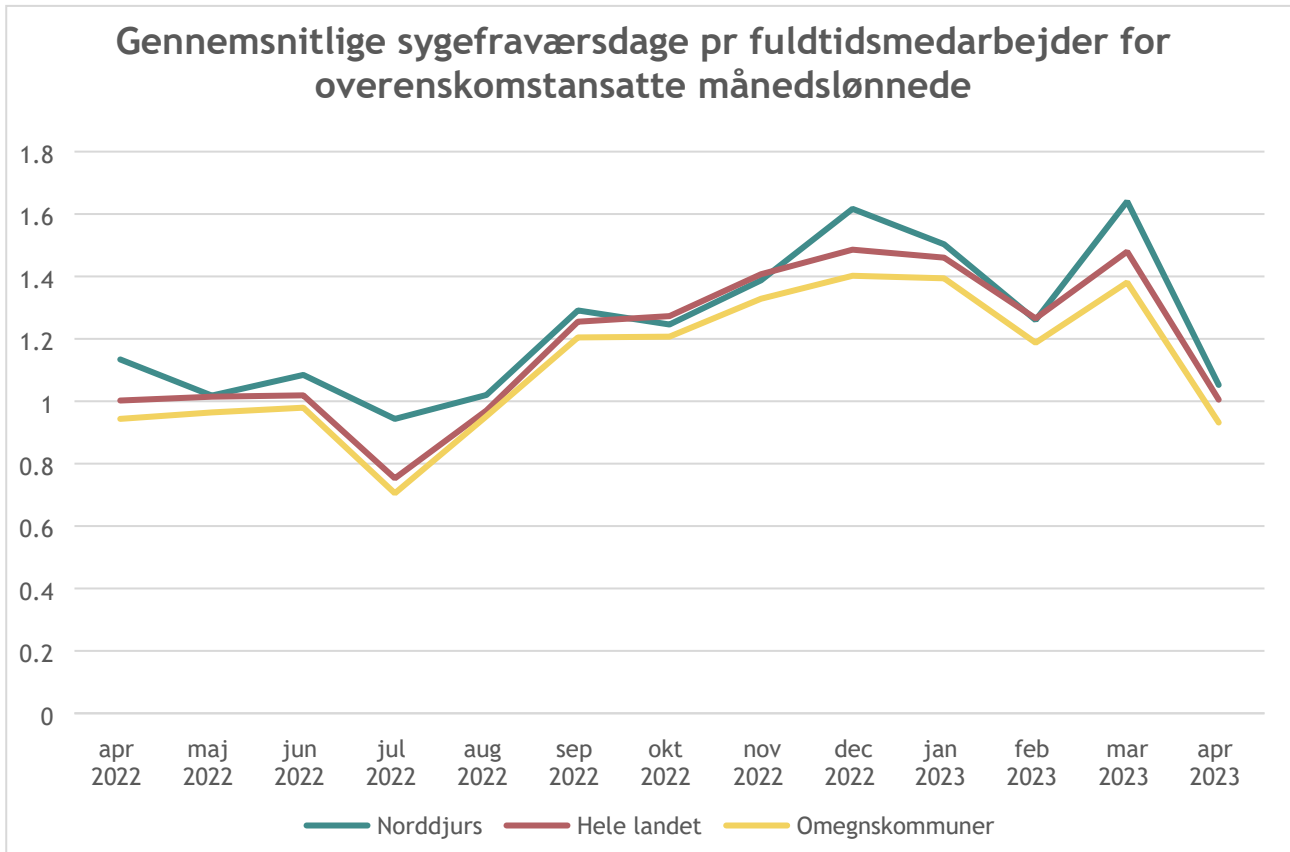
Syge- og fraværsrapporten for 2. kvartal 2023 viser, at det samlede sygefravær for Norddjurs Kommune er faldet med 0,3 procentpoint set i forhold til hele året 2022, da sygefraværet for første og andet kvartal 2023 er 6,5%, mens det for hele året 2022 er 6,8. Det er det korte sygefravær, som er faldet, mens det lange syge fravær er steget en smule.

På seneste møde blev der forespurgt om data i csv format, dette kan ikke vedhæftes dagsordenen, da Meeting Plus omdanner alt til pdf.

Sygefraværet i Norddjurs sammenholdt med landsgennemsnittet

For at sikre en konsistent og detaljeret fraværsstatistik udarbejdes ovenstående efter en Norddjurs-model. For at holde vores sygefravær op mod landsgennemsnittet skal vi bruge data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Da KRL indsamler på en lidt anden måde kan der være afvigelser i forhold til ovenstående data. Følgende fraværsværk gælder overenskomstansatte fuldtidsmedarbejdere i perioden fra juni 2022 til og med maj 2023. Denne gang sammenholdes fraværet med de kommuner Vive betragter som sammenligningskommuner hvad angår sygefravær:

- 15,1 for Norddjurs
- 14,9 for Brønderslev
- 13,3 for Thisted
- 13,9 for Varde
- 14,5 for Vejen
- 13,9 for Vesthimmerland
- 14,5 for Vordingborg
- 13,3 for Favrskov
- 16,0 for Faxe
- 13,7 for Hedensted
- 15,9 Lolland
- 13,4 Mariagerfjord
- 15,8 for Odsherred
- 14,6 for Ringsted
- 14,5 for Syddjurs
- 14,5 i gennemsnit for sammenligningskommunerne



Der er på tidligere møde spurgt ind til registreringspraksis og sammenlignelighed kommunerne imellem. Hertil svarer KRL: Det er indtrykket, at registreringspraksis for egen sygdom er ens, det er dog svært at være helt sikker. Mange kommuner bruger vores tal netop, fordi de er sammenlignelige på tværs af kommuner.

På mødet gives der en information om sygefraværsindsatsen og det forebyggende arbejde fra henholdsvis skole- og dagtilbudschefen, sundheds- og omsorgschefen, socialchefen samt vej- og ejendomschefen.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Hovedudvalget gennemfører på mødet den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af blandt andet de vedlagte, samlede arbejdsmiljørapporter fra områdeudvalgene. På baggrund af drøftelsen fastlægger hovedudvalget emner for de supplerende arbejdsmiljøkurser i 2024.

I 2023 er der på baggrund af Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse i 2022 afholdt/planlagt følgende kurser:

- Den 18/8: Forebyggelse og håndtering af arbejdspress
- Den 2/10: Sygefravær – forebyggelse og håndtering
- Den 12/12: Fastholdelse gennem sundhedsmiljø

Arbejds miljørapporter

Hovedudvalget har modtaget arbejds miljørapporter fra områdeudvalgene samt fra Driftscenter Norddjurs, med henblik på at gennemføre den årlige arbejds miljødrøftelse, herunder identificere eventuelle indsatsområder og overordnede emner for supplerende arbejds miljøkurser for 2024. I det følgende beskrives kort det overordnede indhold i arbejds miljørapporterne fra områderne, rapportererne er endvidere vedlagt dagsordenen som bilag.

Skole- og dagtilbudsområdet

Stort set alle områder beskriver i deres arbejds miljørapporter at de på deres arbejdsplads har et godt fællesskab og gode kollegaer. Meget kan lade sig gøre, fordi man i forhold til kollegaer har en høj social kapital. Man er god til at tage vare på hinanden. Arbejdet i AMG er i høj grad præget af systematik og samarbejde, og mange af rapportererne giver udtryk for, at man gerne vil lægge fokus på arbejdet i AMG det kommende år. Med undtagelse af en enkelt skole beskriver alle rapportererne, at enhederne har et højt sygefravær, dette understøttes yderligere når OMU tager sygefraværstatistikkerne til efterretning. Sygdom har mange årsager, og kan derfor nok ikke fjernes totalt. Men når vi ser på arbejds miljørapporterne er stress, og arbejdsskader tilstede på en anseelig del af enhederne. Har Hovedudvalget observeret lignende statistik i de andre områder, og har man gjort sig nogle tanker om årsager eller eventuelle indsatsområder? I dagligdagens beskrives fysiske rammer, uholdbar økonomi, og udadreagerende børn som et problem, der har store omkostninger for de ansatte og for institutionerne. Der bør forsat være et øget fokus på begrebet organisatorisk medlemskab, Vores Norddjurs ledelsesgrundlaget

Sundhed- og omsorgsområdet

I overordnede træk har året været præget af et godt sammenhold og samarbejde. Flere enheder melder om godt humør og en god tone samt prioritering af socialt samvær. Der er mange gode tilbagemeldinger omkring onboarding. Det prioriteres, at nye medarbejdere får en god introduktion samt at der evalueres på introduktionsforløbene. LMU og TRIO er en god samarbejdsform, der

bidrager til god kommunikation og samarbejde i enhederne. Det seneste år har der også været udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Der opleves eksempelvis en større kompleksitet blandt borgerne, hvilket udfordrer medarbejderne på deres faglighed og ift. arbejdspress. Herudover beskriver enhederne også udfordringer ift. IT og digitalisering. Der er problemer med netværksforbindelser og IT-systemer opleves som langsomme og ustabile. Mange enheder har udfordringer med mangel på kontor- og mødefaciliteter. Endelig har en række enheder udfordringer med et højt sygefravær samt rekruttering og fastholdelse. Kerneopgaven er fortsat under forandring, i takt med den stigende kompleksitet blandt borgerne. Dette skyldes delvist tidligere udskrivelser fra sygehusene, og en tendens til, at de ældre borgere i højere grad end tidligere er multisyge, hvilket er med til at øge kompleksiteten og plejetyngden. Der er iværksat tiltag for styrke på ledernes arbejdsmiljø, blandt andet i form af frigivelse af lederressourcer og overdragelser af opgaver, som kan løses af andre medarbejdere. Desuden arbejdes der med et netværk for afdelingsledere, som skal sikre sparring og relationer på tværs. Områdeudvalgets vision for arbejdsmiljøet: Arbejdsmiljøindsatsen er under løbende udvikling både på områdeniveau og i de enkelte aftaleenheder. På seneste arbejdsmiljødag var temaet: Kernefortællingen om os selv, herunder hvordan fremtidens arbejdsfællesskaber (Blik for borgeren, digitale muligheder, en god attraktiv arbejdsplads og en stærk fortælling) kommer til udtryk på sundheds- og omsorgsområdet. Områdeudvalget arbejder desuden med succeskriterier, for hvad der skal til for, at vi som organisation lykkes. Oplevelsen af faglig og nærværende ledelse, højt fremmøde og samarbejde på tværs er eksempler herpå.

Administrationen

Vision for arbejdsmiljøet for administrationen er en rummelig og attraktiv arbejdsplads, der kendetegnes ved et godt arbejdsmiljø. Samlet set konkluderes det, at der på flere områder har været større arbejdsmiljøudfordringer, herunder udfordringer hvor arbejdstilsynet har været involveret. Der er her iværksat initiativer via egne processer eller med hjælp fra eksterne konsulenter. Forløbet optil, under og efter afskedigelse af kommunaldirektøren, har en påvirkning på hele organisationen. Der er forskelligartede arbejdsmiljømæssige udfordringer på nogle områder, hvilket der arbejdes med i Lokal-Med. Arbejdspress nævnes stort set i samtlige afdelinger bl.a. pga. store sagsmængder, politisk bevågenhed på fagområdet og en usikkerhed omkring, hvordan man skaber en velfungerende arbejdsplads post-corona. Der bliver arbejdet med at balancere opgaveløsningen og samtidig tilbyde fleksible arbejdsformer på hele området. På det fysiske område er der generelt en

opmærksomhed på temperaturregulering i kontorlokalerne i forbindelse med de stigende energipriser, rengøringsstandarden, pladsmangel og støjgener. På området arbejdes seriøst med arbejdsmiljøet med fokus på at opbygge og vedligeholde relationer. Der er i det forgangne år konstateret ganske alvorlige udfordringer for arbejdsmiljøet, men der er også udvist vilje til at handle på problemerne og tage de nødvendige konsekvenser for at forbedre arbejdsmiljøet.

Kultur, fritid, turisme og biblioteker

Området dækker mange fagligheder og samlet set arbejdes der med fokus på trivsel og kommunikation. Der er stor opmærksomhed på at der skabes en fælles kultur. Det er på Kulturskolen og Norddjurs biblioteker stadig en udfordring med den decentrale struktur, hvordan man kan fastholde et højt kommunikationsniveau og fællesskab på tværs af organisationen. Hurtig kommunikation fra møder i det lokale MED er prioriteret. Kulturskolen arbejder forsat med hurtig reaktion, hvis der opstår problemer. Der er på biblioteksområdet i løbet af det seneste år indført selvstyrende teams og der fokuseres forsat på et samlet bibliotek og arkiv og sammenhængskraft og forståelse heraf. Kulturskolen arbejder forsat på at udvikle arbejdsmiljø i forhold til den decentrale organisering og den deraf følgende manglende fællesskabsfølelse. Norddjurs Biblioteker er et område under en meget stor forandring – andre typer af formidlingsopgaver, rigtig mange projekter er samskabelsesprojekter ud af huset. Kulturskolen er også under stor forandring, hvor rollen som kulturaktør fylder mere og mere, ved siden af at være en undervisningsinstitution. På begge områder er der stor fokus på, at der er balance mellem udvikling og drift. Der er fokus på det fysiske arbejdsmiljø, herunder er der på bibliotekerne i Auning og Grenaa ombygning og udbedring af lydgener. Temperatursænkning på bibliotekerne har været til gene for personalet. Kulturskolen har i Grenaa og Auning installeret nye førstehjælpskasser. Der arbejdes på et optimere samarbejdet med Pavillonen i forbindelse med lavaktivitetsperioder.

Socialområdet

Områdeudvalgets vision er, at arbejdsmiljøet på Socialområdet lokalt og på tværs er kendetegnet ved høj grad af tillid, psykologisk tryghed og fælles ansvar. Vi vil styrke vores arbejdsfællesskaber internt og på tværs med afsæt i kerneopgaven, OLFA og Norddjurs Kommunes værdier. Yderligere vil vi videreudvikle indsatsen for rekruttering og fastholdelse, bl.a. med fokus på den gode onboarding af såvel ledelse som medarbejdere. Der er rigtig meget, som går rigtig godt på Socialområdet. Langt størstedelen af medarbejderne er glade og tilfredse med deres arbejde, og

tilbagemeldingerne om arbejdsmiljøet på Socialområdet er overvejende positive. På tværs af arbejdsmiljørapporterne får TRIO-samarbejdet ros for et højt kommunikationsniveau, og med undtagelse af enkelte fagspecifikke specialer går det også overvejende godt med rekrutteringen. Der er også områder, hvor der er rum for udvikling af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen på Socialområdet. Opnormeringen på afdelingsledelse har skabt nye ledelsesteams, som skal konsolideres og finde fælles fodslag som ledelse i samarbejde med medarbejderne. Sygefraværet har i enkelte områder været stigende, og nedbringelse af sygefraværet vil være et fortsat fokusområde i det kommende år. I kølvandet på undersøgelsen af Socialområdet er der fortsat nogle usikkerheder i enkelte afdelinger/områder, som skal afklares. Der ligger en stor og vigtig opgave i at finde balancen mellem det bagudrettede og det fremadskuende i det videre udviklingsarbejde – i gensidig anerkendelse af, at vi bevæger os i forskelligt tempo. Det er også et vigtigt indsatsområde at styrke kommunikationen på tværs, bl.a. ift. kommunikation af den røde tråd i de ting, der sættes i gang. Kommunikation af formål og målsætninger skaber mening, motivation og fælles retning – og bidrager samtidig til tillid og tryghed i processen.

Driftscenter Norddjurs

Elementer i arbejdsmiljøet, der fungerer godt: Samarbejde og dialog i arbejdsmiljøgruppen, herunder fælles deltagelse i supplerende arbejdsmiljøkurser i Norddjurs regi. Møderne i arbejdsmiljøgruppen er konstruktive, og alle fagområder kommer til orde. Der er i organisationen et godt og bredt arbejde med arbejdsmiljøet, og der er ved at opstå en god balance mellem det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, hvor begge dele behandles ligeværdigt i arbejdsmiljøarbejdet. Varme og træk på værkstedet er kommet i orden og fungerer godt. Den seneste omstrukturering i Driftscentret (marts 2022) har givet mere ro i organisationen, og der opleves en øget trivsel generelt set. Af arbejdsmiljømæssige udfordringer kan nævnes udfordringer med at finde de rette køretøjer, fremskaffe stumper samt materiel og økonomi til grøn omstilling. Gamle kulturer i forhold til arbejdsmiljø og samarbejde kan arbejde mod fremskridt i forhold til hjælpemidler og nye samarbejdskulturer. Den politiske udliciteringssag fylder en del i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i Driftscentret. Fremadrettet fastholdes indsatser omkring skiltning og vejen som arbejdsplads, fokus på det psykiske arbejdsmiljø som et bærende element i hverdagen samt grøn omstilling og fokus på ergonomi. I forhold til sygefravær er der fokus på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, og der vil fremadrettet være fokus på begrebet sundhedsmiljø.

Hovedudvalget drøfter

1. arbejdsulykke- og fraværstatistik, hvorefter skole- og dagtilbudschefen, sundheds- og omsorgschefen, socialchefen samt vej- og ejendomschefen informerer om sygefraværsindsatsen og det forebyggende arbejde på områderne.
2. Arbejdsmiljørapporterne - På baggrund af arbejdsmiljørapporterne gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse mhp. at afdække eventuelle fællestræk og overordnet indsatsområde for 2024. Centrale temaer er rekruttering og fastholdelse samt sygefravær.
3. På baggrund heraf udpeges overordnede emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2024. Forslag til temaer ud fra rapporterne:
 - Kollegiale fællesskaber og arbejdsglæde
 - Forandrings- og kulturprocesser
 - Sygefravær

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Hovedudvalget drøfter kvartalsvis arbejdsulykkestistik og fraværstatistik og gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse i henhold til MED-aftalen.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed: Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181.

Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om arbejdsulykkestistik og fraværstatistik og gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder aftaler, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2024 afholdes med udgangspunkt i de foreslåede temaer.

Beslutning i Hovedudvalget den 07-09-2023

Der blev fra medarbejdersiden gjort opmærksom på bekymring omkring, hvorvidt arbejdsmiljørapporterne alle steder giver et retvisende billede af arbejdsmiljøet fx angående svære emner som mobning og arbejdspress. Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe til at udarbejde ny form på arbejdsmiljørapporterne, som behandles i Hovedudvalget på kommende møde.

Hovedudvalget appellerer til åbenhed og gennemsigtighed i indholdet i arbejdsmiljørapporterne.

Endvidere havde Hovedudvalget en dialog om trivselsmålinger. På sundheds- og omsorgsområdet

er der aktuelt gennemført fælles trivselsmåling, der anvendes som udviklings- og dialogværktøj. På kommende møde præsenterer Sundheds- og omsorgsområdet deres erfaringer.

Det blev aftalt, at der arbejdes videre med de foreslåede emner for kommende supplerende arbejdsmiljøuddannelse med den tilføjelse at arbejdet med vold og trusler inddrages. Der er opmærksomhed på kommunikationen om kurserne.

Bilag:

1 - 3509441	Åben	Arbejdsmiljørapport-skole-og-dagtilbud-2023.pdf	(87102/23)	(H)
2 - 3509442	Åben	Arbejdsmiljørapport-skole-og-dagtilbud-2023-bilag.pdf	(87103/23)	(H)
3 - 3509444	Åben	Arbejdsmiljørapport-sundhed-og-omsorg-2023.pdf	(87105/23)	(H)
4 - 3509445	Åben	Arbejdsmiljørapport-administrationen-2023.pdf	(87106/23)	(H)
5 - 3509440	Åben	Arbejdsmiljørapport-kultur-fritid-turisme-bibliotek-norddjurs-2023.pdf	(87101/23)	(H)
6 - 3509443	Åben	Arbejdsmiljørapport-socialområdet-2023.pdf	(87104/23)	(H)
7 - 3509446	Åben	Arbejdsmiljørapport-driftscenter-norddjurs-2023.pdf	(87107/23)	(H)
8 - 3515045	Åben	Arbejdsulykker-NDK-2-kvartal-2023.pdf	(92033/23)	(H)
9 - 3515046	Åben	Fravær-NDK-2-kvartal-2023.pdf	(92034/23)	(H)