

Arbejdsmiljørapport for Socialområdet

Indhold

Indledende bemærkninger	1
Overordnet.....	1
Her går det godt.....	2
Her er der rum for udvikling	2
Områdeudvalgets vision for arbejdsmiljøet på Socialområdet	3
Konkrete handlinger til bedring af arbejdsmiljøindsatsen - igangsatte og kommende	3

Indledende bemærkninger

Nærværende arbejdsmiljørapport omfatter det samlede Socialområde, som det så ud frem til den 1.4.2023, hvor området blev opdelt i to chefområder: Socialområdet og Børne- og familieområdet. Som følge af organisationsændringen vil der ske en tilpasning af MED-strukturen, så denne afspejler organisationen, som den ser ud i dag. Indtil da dækker Områdeudvalget på Socialområdet begge chefområder.

Det bemærkes, at Myndigheds- og visitationsafdelingen og Børne- og familierådgivningen også er omfattet af Område-MED for administrationen. Deres arbejdsmiljørapporter vil således også indgå i sammenfatningen herfra.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen i Område-MED på Socialområdet den 21. juni 2023. Der er nedsat en arbejdsgruppe, som har stået for sammenfatning af rapporten.

Overordnet

2022/23 har budt på mange forandringer på Socialområdet. I sommeren fik området en ny chef og i efteråret deltog det samlede Socialområde i Komponentens uvildige undersøgelse, som resulterede i en række anbefalinger og politiske beslutninger til udvikling af området. Blandt andet blev der truffet beslutning om en opdeling af Socialområdet i to chefområder, en opnormering på afdelingsledelse, udflytning af administrative medarbejdere, igangsættelse af lokale udviklingsprocesser med fokus på kultur og arbejdsmiljø samt udarbejdelse af en fælles, langsigtet strategi på Socialområdet.

Forandringer kan medføre usikkerhed og utryghed hos dem, der berøres. Dette har også været tilfældet på Socialområdet, hvor konsekvenserne for arbejdsmiljøet dog opleves meget forskelligt på tværs af afdelinger og medarbejdergrupper. De forskellige reaktioner afspejler, at vi befinder os forskellige steder i processen og har forskellige ståsteder. Dette viser sig også i de lokale arbejdsmiljørapporter, hvis konklusioner om arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen i det forgangne år er forskellige. Samtidig er der også pointer, som går igen på tværs af områderne.

Der er overvejende enighed om, at Komponentens konklusioner og anbefalinger til udvikling af Socialområdet har været en meningsskabende og samlende kraft, der bidrager til, at vi nu kan kigge fremad. I enkelte aftaleområder er der fortsat usikkerheder, som skal tages hånd om. Her er det vigtigt at fastholde, at vi befinder os i en proces, som vil strække sig over de næste 3-5 år. Der er fortsat et stykke vej at gå, men der er stor optimisme på den videre proces og tiltro til, at vi kommer i mål ved fælles hjælp.

Her går det godt

Som Komponent også bemærkede i deres konklusion på undersøgelsen af Socialområdet, er der 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. Der er generelt opbakning til opdelingen af Socialområdet i to cheforåder og til opnormeringen på afdelingsledelse, som betyder, at medarbejderne i udførerområderne oplever mere nærværende og tilgængelig ledelse i hverdagen. Der er også opbakning til de igangværende udviklingsprocesser. Både de lokale, som sigter mod en styrkelse af samarbejdet og arbejdsmiljøet i enkelte afdelinger, og de tværgående, hvor der er fokus på at synliggøre en fælles retning og finde det fælles ståsted.

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.

Her er der rum for udvikling

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.

Der er udfordringer med rekruttering til fagsspecifikke specialer, eksempelvis i tandplejen, som kræver opmærksomhed fremadrettet.

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.

Områdeudvalgets vision for arbejdsmiljøet på 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 i henhold til anbefalinger fra §17 stk. 4-udvalget. Bl.a. vil vi sætte fokus på den gode onboarding af såvel ledelse som medarbejdere, så vi sikrer, at nye kolleger hurtigt bliver en del af fællesskabet.

Konkrete handlinger til bedring af arbejdsmiljøindsatsen - igangsatte og kommende

- Udarbejdelse af fælles langsigtet strategi på Socialområdet (igangsat) / Børne- og familieområdet (planlagt til efterår 2023)
- Lokale kulturprocesser med fokus på kerneopgave og arbejdsfællesskab (igangsat)
- Skabe klarhed i den ny organisering - tilpasning af MED-struktur (kommende)
- Kommunikationsstrategi (planlagt til 4. kvartal 2023/1. kvartal 2024)
- Udarbejdelse af fælles introduktionsprogram for ledere og afdelingsledere (igangsat)
- Fokus på den gode onboarding generelt / udarbejdelse af onboardingplaner + exit-samtaler (re-boarding) (kommende)
- Optimering af arbejdstidsplanlægning med midler fra kompetenceudviklingspuljen (igangsat).