

Arbejds miljø

Åben Sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalen planlægger, leder og koordinerer hovedudvalget det overordnede arbejdsmiljøarbejde. Som et led heri drøfter hovedudvalget kvartalsvis arbejdsulykkestatistik og fraværstatistik. Hovedudvalget har løbende opmærksomhed på korrekt registrering af fravær og arbejdsulykker og har senest i februar 2021 rettet henvendelse alle aftaleholdere herom. På dette møde gennemfører hovedudvalget desuden den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

På mødet den 19. august 2021 blev det aftalt i hovedudvalget, at såfremt der er forhold vedrørende Covid-19, som det er relevant at drøfte i hovedudvalget, indgår dette under arbejdsmiljøpunktet.

Arbejdsulykkestatistik

Vedlagt dagsordenen findes arbejdsulykkestatistikken for 1. halvår 2022. Som det fremgår af oversigten på side et i arbejdsulykkestatistikken er der i første halvår registreret 284 ulykker, mod 177 ulykker i samme periode i 2021. Denne stigning i ulykker skyldes, at der har været stor stigning primo 2022 særligt på Skole- og dagtilbudsområdet vedrørende indberetning af Covid-19 som arbejdsskade. Det fremgår af statistikken, at 123 af de registrerede ulykker giver mindre end en dags fravær. Ca. 13% af ulykkerne er sket i relation til vold.

Fraværstatistik

Der er udarbejdet en fraværstatistik, der vedlægges dagsordenen som bilag. Materialet består af en samlet fraværstatistik, individuelle fraværstatistikker 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 til og med juni 2022 viser, at det samlede sygefravær for Norddjurs Kommune er steget med 0,8 procentpoint set i forhold til hele året 2021, da sygefraværet for første og andet kvartal 2022 er 6,8%, mens det for hele året 2021 er 6,0. Det er det korte sygefravær, som er stigende, mens det lange syge fravær er status quo.

Covid-19-relateret fravær fx egen sygdom, hjemsendelse, karantæne, graviditet mv. indgår pr. februar 2022 i ovenstående fraværprocenter.

Sygefraværet i Norddjurs sammenholdt med landsgennemsnittet

For at sikre en konsistent og detaljeret fraværstatistik 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 april 2021 til og med april 2022.

- 16,9 for Norddjurs Kommune
- 15,8 i gennemsnit for landets kommuner
- 14,3 for Favrskov Kommune
- 15,6 for Mariagerfjord Kommune
- 15,2 for Randers Kommune
- 14,5 for Syddjurs Kommune
- 14,7 for Aarhus Kommune

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 2022.

I 2022 er der på baggrund af Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse i 2021 afholdt/planlagt følgende kurser:

- Den 13/6: Sygefravær – fælles forståelse og konkrete redskaber
- Den 22/9: Arbejdsfællesskaber – kommunikation og argumentation
- Under planlægning: Faglig stolthed, motivation og arbejdsglæde

Arbejdsmiljørapporter

Hovedudvalget har modtaget arbejdsmiljørapporter fra områdeudvalgene samt fra Driftscenter Norddjurs, med henblik på at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder identificere eventuelle indsatsområder og overordnede emner for supplerende arbejdsmiljøkurser for 2022. I det følgende beskrives kort det overordnede indhold i arbejdsmiljørapporterne fra områderne, rapporterne er endvidere vedlagt dagsordenen som bilag.

Skole- og dagtilbudsområdet

Fælles for alle institutioner er, at fællesskabet og gode kollegaer er til stede og dette betyder rigtig meget for arbejdsmiljøet i dagligdagen. Der udvises fleksibilitet, hjælpsomhed og der er generelt en god stemning. Arbejdet i AMG er i høj grad præget af systematik og samarbejde. Sygefravær er et tema på området, ligesom der er opmærksomhed på forholdet imellem tid og opgaver sammenholdt med forandringer og personale der skifter jobs. Der er i alle institutioner sket arbejdsulykker, og i årets løb er der kommet to påbud fra arbejdstilsynet, der begge er udbedret. På baggrund af de lokale arbejdsmiljørapporter er fællestemaer øget fokus på organisatorisk medlemskab, Vores Norddjurs, ledelsesgrundlaget og modtagelse af nye ansatte. En stor del af bygningsmassen virker slidte og kunne godt trænge til en kærlig hånd. Flere rapporter beskriver slidte lokaler, gulve, vinduer med mere.

Sundhed- og omsorgsområdet

I overordnede træk har året været præget af et godt sammenhold og samarbejde, hvor området har stået sammen og løftet i flok, når arbejdspresset har været stort under covid-19. Flere steder kan kompetenceudvikling, undervisning og udviklingsprojekter nu genoptages til stor glæde for alle. Covid-19-perioden har ikke kun været udfordrende men også lærerig, og vi har lært om samarbejde, effektivitet, prioritering og nye måder at arbejde på. Disse gode erfaringer vil vi holde fast i. Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det også, at LMU og TRIO er en god samarbejdsform, som især er

blevet styrket under covid-19. Det sikrer god kommunikation og samarbejde i enhederne. Det seneste år har der også været udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Det gælder især udfordringen med rekruttering og fastholdelse, som bliver stadig større, hvilket kræver opmærksomhed på fagligheden og kvaliteten i opgaveløsningen. Samtidig ses en tendens til, at flere elever som søger ind i faget, kræver flere ressourcer, da de ofte er sårbare og har brug for ekstra støtte og individuelle hensyn. Kerneopgaven forandrer sig også med stigende kompleksitet, hvilket blandt andet skyldes tidligere udskrivelser fra sygehuset samt en tendens til at de ældre borgere i højere grad er multisyge. Herudover er de fysiske rammer også en udfordring flere steder, ligesom der også opleves udfordringer med IT. Området vil fortsat arbejde med arbejdsbetingede sygefravær fx via dialog om brug af korrekte hjælpemidler, instrukser, procedurer, kompetenceudvikling og kollegial vejledning/støtte. Herudover er der også iværksat tiltag for styrke på ledernes arbejdsmiljø og relationer på tværs.

Administrationen

Områdeudvalget for Administrationen har valgt at udlede følgende emner af de indsendte lokale arbejdsmiljørapporter. Covid-19 fylder generelt meget i rapporterne. Der har været en god løbende information om Covid-19 og et godt arbejdsmiljø mellem kollegaer i afdelingerne på trods af perioder med hjemmearbejde. Dog har fællesskabsfølelsen været udfordret, ligesom det også har været vanskeligt for nyansatte at få et kollegialt og fagligt netværk. Arbejdspres, motivation og udviklingsprojekter har været opmærksomhedspunkter. Det er en succes med styrket TRIO-samarbejde. Der er generelt opmærksomhed på at løfte i flok, hjælpe hinanden og opmærksomhed på hinandens trivsel. Der er tillid til hinanden mellem medarbejdere og ledelse. Der er fokus på arbejdspres samt koordinering og prioritering af opgaverne. Der opleves udfordringer ved langtidssygemeldinger og vakancer, hvilket i afdelingerne forsøges løst ved ansættelse af vikarer, tilbud om plustid og ansættelse af studentermedhjælpere. Omorganisering på grund af helhedsorienteret indsats gav grundlag for utryghed hos medarbejderne, blandt andet som følge af manglende viden om visionerne og proceduren. På området arbejdes fortsat med værdierne. Der er fortsat opmærksomhed på grænseoverskridende adfærd fra borgere/pårørende mod ansatte ligesom der er løbende opmærksomhed omkring arbejdspladsindretning, adgang til IT-udstyr m.m. Med henblik på udvikling af arbejdsmiljøet ønskes blandt andet et styrket samarbejde på tværs af afdelingerne fx afklaring af snitflader og tillidsbaseret dialog om arbejdsbetinget sygefravær.

Kultur, fritid, turisme og biblioteker

Områdeudvalget for kultur, fritid, turisme og biblioteker er et område der 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. Der er på biblioteksområdet i løbet af det seneste år indført selvstyrende teams. Det er på Kulturskolen og Norddjurs biblioteker opmærksomhed på, hvordan man i den decentrale struktur kan fastholde et højt kommunikationsniveau og fællesskab. På biblioteksområdet udsendes der et ugentligt nyhedsbrev fra ledelsen. 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, går fra at være en undervisningsinstitution til at være en kulturaktør. På begge områder er der stor fokus på, at der er balance mellem udvikling og drift. Der er fokus på det fysiske arbejdsmiljø fx udfordringer med rum til at borgerservice har fortrolige samtaler. Nyt ventilationsanlæg på bibliotekerne i Auning og Grenaa påtænkes etableret i 2023.

Socialområdet

På Socialområdet har områdeudvalget konstateret fire hovedemner/hovedtendenser: Ledelsesspænd, Arbejdsmiljø præget af ordentlighed og respekt, IT samt Covid 19. Der er et ønske om yderligere fokus på arbejdsmiljø for ledere og det ledelsesspænd der er, herunder ledelses på forskellige lokationer, håndtering af kompleksiteter samt nærværende ledelse. Arbejdsmiljøet på socialområdet opleves som præget af ordentlighed og respekt for hinanden, stærke arbejdsfællesskaber, åbenhed og dialog. Rekruttering er en udfordring. Et særkende for Socialområdet er de udfordrende borgere, der arbejdes med, som kan være udadreagerende. Der er fokus på, hvordan opgaverne løses bedst muligt. IT har udfordret, hvor fejl og udfordringer med systemer opleves som frustrerende. Endvidere har Covid-19 præget arbejdshverdagen i 2020 og 2021. Fremadrettet er der fokus på den igangsatte udviklingsproces på Socialområdet.

Driftscenter Norddjurs

Som ting der fungerer godt i arbejdsmiljøet fremhæves, at man på enheden er gode til dialog og til at tage udfordringer i opløbet. Der arbejdes konstruktivt med arbejdsmiljøet fx ved at gå nye veje i forhold til fx små maskiner og eventuelle udfordringer angående sygefravær og psykisk arbejdsmiljø håndteres aktivt. Der er fokus på fællesskab og god introduktion af nye kolleger, og der arbejdes vedvarende med det psykiske arbejdsmiljø, herunder opbyggelse af

samarbejdsrelationer. Endvidere er der fokus på værktøj, indeklima på værksted samt skiltning og skilteplaner. Covid-19 har fyldt det forgangne år.

Aktuel information på arbejdsmiljøområdet

- **Ensretning af regler for anmeldelse af arbejdsulykker.**

Fra den 1. juli 2022 træder nye ensrettede regler i kraft for anmeldelse af arbejdsulykker. Fremover skal arbejdsgivere anmelde arbejdsulykker inden for 14 dage efter første fraværsdag

- **Ændring af arbejdsmiljøloven**

Smileyordningen ophører i starten af 2023. Erstatte af en ny visningsordning senest den 1. april 2023. Den nye ordning vil bl.a. vise, om Arbejdstilsynet har været på besøg på en virksomhed, samt om virksomheden har fået en afgørelse. Ordningen skal skabe større gennemsigtighed og understøtte virksomhedernes arbejdsmiljøindsat.

Hovedudvalget drøfter indledningsvist arbejdsulykke- og fraværstatistik, hvorefter skole- og dagtilbudschefen, sundheds- og omsorgschefen, socialchefen samt vej- og ejendomschefen informerer om sygefraværsindsatsen og det forebyggende arbejde på områderne.

På baggrund af arbejdsmiljørapporterne gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse mhp. at afdække eventuelle fællestræk og udpege overordnede emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2022. Forslag til temaer ud fra rapportererne:

- Sygefravær – hvordan arbejder vi med det i praksis fx i TRIO?
- Fastholdelse – hvordan kan vi konkret arbejde med tilknytning til arbejdspladsen?
- Organisatorisk medlemskab – hvordan mødes vi bedst muligt som professionelle og medansvarlige aktører på arbejdspladsens spillebane?
- Arbejdspres – hvordan forebygger og håndterer vi arbejdspres med udgangspunkt i tillidsbaseret dialog.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

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

Indstilling

Formanden indstiller, at hovedudvalget har en dialog om arbejdsulykkestatistik og fraværstatistik og gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder aftaler, at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse 2023 afholdes med udgangspunkt i de fire temaer.

Beslutning i Hovedudvalget den 08-09-2022

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse og aftalte fire temaer for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2023: Sygefravær, fastholdelse, organisatorisk medlemskab samt arbejdspress. Der er opmærksomhed på, at Norddjurs ligger højere i sygefravær end vores omegnskommuner, og der er primo uge 36 skrevet ud til aftaleholdere, blandt andet med henblik på at sikre korrekt registrering af fravær og afslutning af fravær. Områderne gav en kort status på arbejdsmiljøet. Der sigtes mod bedre forståelse omkring forløbet vedrørende helhedsorienteret sagsbehandling. HR og repræsentanter fra Hovedudvalget tager initiativ til samarbejde omkring arbejdsmiljørapporterne i 2023.

Bilag:

1 -	Åbe	Arbejdsskader_NDK_2022_2-kvartal.pdf	(112894/2	(H
334376	n		2))
4				
2 -	Åbe	Fravær_NDK_2022_2-kvartal.pdf	(112895/2	(H
334376	n		2))
5				
3 -	Åbe	Arbejdsmiljørapport_omu_skole_og_dagtilbud.pdf	(112856/2	(H
334371	n		2))
2				
4 -	Åbe	Arbejdsmiljørapport_omu_sundhed_og_omsorg.PDF	(112857/2	(H
334371	n		2))
3				
5 -	Åbe	Arbejdsmiljørapport_omu_administrationen.PDF	(112859/2	(H
334371	n		2))
5				

6 -	Åbe	Arbejdsmiljørapport_omu_kultur_fritid_turisme_og_bibliote	(112854/2	(H
334370	n	ker.pdf	2))
8				
7 -	Åbe	Arbejdsmiljørapport_driftscenter_norddjurs.PDF	(112858/2	(H
334371	n		2))
4				
8 -	Åbe	Arbejdsmiljørapport_omu_socialområdet.pdf	(115687/2	(H
334703	n		2))
7				
9 -	Åbe	Bilag_til_arbejdsmiljørapport_skole_og_dagtilbud_Slothsske	(115682/2	(H
334703	n	ma.pdf	2))
2				