

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. På dette møde gennemfører hovedudvalget i desuden den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsulykkestatistik

Vedlagt dagsordenen findes arbejdsulykkestatistikken for 1. halvår 2021. Som det fremgår af oversigten på side et i arbejdsulykkestatistikken er der i første halvår registreret 166 ulykker, mod 179 ulykker i samme periode i 2020. Det fremgår af statistikken, at 121 af de registrerede ulykker giver mindre end en dags fravær. Ca. 20% 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 til og med juni 2021 viser, at det samlede sygefravær for Norddjurs Kommune er faldet med 0,3 procentpoint i forhold til samme periode i 2020, da sygefraværet er faldet fra 5,7% i 2020 til 5,4% i 2021. Det korte sygefravær er status quo, mens det lange sygefravær er faldet med 0,2 procentpoint.

Covid-19-relateret fravær fx egen sygdom, hjemsendelse, karantæne, graviditet mv. er ikke indbefattet i ovenstående fraværprocenter, da dette registreres særskilt i KMD's systemer. Samlet for 2020 er Covid-19 relateret fravær 0,71 %, mens det er 0,66% for 1. halvår 2021.

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 januar 2021 til og med april 2021.

- 12,27 for Norddjurs Kommune
- 11,71 i gennemsnit for landets kommuner
- 10,51 i gennemsnit for vores omegnskommuner (Syddjurs, Favrskov, Randers, Århus, Mariagerfjord)

På mødet gives der en information om sygefraværindsatsen 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 2021. Ved hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2020 blev det aftalt, at omdrejningspunktet for uddannelsesindsatserne 2021 er erfaringerne fra COVID-19, herunder fokus på de tre strategiske spor: 1. Dynamisk ledelse på distance, fokus på kerneopgaven og afskaffelse af unødige bindinger; 2. Tværgående samarbejde, kollegial sparring, trivsel og sammenhængskraft; 3. Digitale samarbejdsformer, inddragelse og kommunikation. Arbejdsmiljøkonsulenten har i samarbejde med AMR i HU aftalt det konkrete emnevalg og på den baggrund udbydes følgende supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2021:

- Genetablering – hvordan sikrer vi den mentale sundhed i den ”nye normal” efter corona?
29. september 2021 kl. 8-12
Nedlukningen har påvirket os alle, men vidt forskelligt, derfor arbejdes der på dette kursus med at sikre en god genetablering ud fra persontype. TRIO får konkrete værktøjer med hjem til at facilitere dialoger med deres kollegaer og medarbejdere.
- Samarbejde på tværs funderet på psykologisk tryghed
24. november 2021 kl. 8-12
Samarbejdet mellem kollegaer har mange steder været påvirket af de ændrede arbejdsforhold under COVID-19. Nogle har oplevet et tæt og godt samarbejde, hvor man er rykket sammen – andre har savnet fællesskab, faglig sparring og socialt samvær. Deltagerne får viden og værktøjer til at fremme den psykologiske tryghed på arbejdspladsen.
- Et højt forebyggelsesniveau
2. december 2021 kl. 8-12
Kurset sætter fokus på at opbygge en forebyggelseskultur som integrerer både sikkerhed, sundhed og trivsel. Deltagerne får viden om, hvordan man kan skabe en velfungerende forebyggelseskultur gennem arbejdsfællesskabet og gennem et strategisk blik på arbejdspladsens opgaver.

Endvidere afholdes MED-uddannelse den 1. og 2. september samt to hold af arbejdsmiljøuddannelsen hhv. den 22. og 23. september plus 3. november samt den 17. og 18. november plus 6. december 2021.

Arbejds miljørapporter

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 2021. I det følgende beskrives kort det overordnede indhold i arbejdsmiljørapporterne fra områderne, rapportererne er endvidere vedlagt dagsordenen som bilag.

Skole- og dagtilbudsområdet

Der er – til trods for covid19 og mange forandringer – en god stemning og et godt arbejdsmiljø på stort set alle enheder. På alle enheder findes en høj grad af organisatorisk medlemskab og stor mængde social kapital – tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, som placerer sig tæt op af kommunens værdigrundlag. Økonomien må forsat i 2020 ses som en udfordring på en stor del af enhederne sammenholdt med strukturelle forandringer. Udviklingsområder er arbejdspress forårsaget af antal opgaver i forhold til arbejdstid og stressramte personaler samt usikkerhed og uforudsigelighed i arbejdsdagen som følge af strukturændringer, Covid-19 og følger heraf. Samtlige enheder vil gerne i det kommende år lægge et arbejde i at styrke arbejdsmiljøet og have et målrettet fokus på arbejdet med social kapital i egen organisation. Gode erfaringer er målrettet fast struktur om arbejdsmiljøarbejdet både i form og indhold samt en åben dialog i TRIO-samarbejdet og en åben dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Sundhed- og omsorgsområdet

Overordnet set er der et godt fællesskab og sammenhold på sundheds- og omsorgsområdet. Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at det seneste år har været stort fokus på samarbejde og vidensdeling, hvor LMU og TRIO har været mere synlige i hverdagen og har mødtes hyppigere. Informationsniveauet er ligeledes højnet og der kommunikeres på flere platforme. Coronakrisen har betydet et styrket fokus på hygiejneindsatsen - et fokus som fortsættes fremadrettet. Herudover er hjemmearbejde også blevet en del af flere medarbejders hverdag, hvilket giver større fleksibilitet i nogle situationer. Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdertrivselen har været under udfordret. Det skyldes dels et stort arbejdspress som følge af coronarelaterede hjemsendelser og vaccinegener, ligesom der kommer flere opgaver fra sygehusene. Herudover opleves der en større plejetyngde hos borgerne og en generel større kompleksitet ift. kerneopgaven. Coronakrisen har vanskeliggjort samarbejdet med de pårørende pga. besøgsrestriktioner osv. Herudover beskriver enhederne også udfordringer ift. IT og digitalisering fx utilstrækkelige kompetencer, systemnedbrud eller utilstrækkeligt IT-udstyr. For nogen har hjemmearbejde også været en udfordring pga. mistro og vanskelige samarbejdsrelationer. Fremadrettet ønsker området at være på forkant og holde fast i det styrkede samarbejde på tværs af organisationen, det gode TRIO-samarbejde og synliggørelsen af LMU. Området vil forsat arbejde med at sænke det arbejdsbetingede sygefravær via systematisk opfølgning i form af APV, øget brug af korrekte hjælpemidler, udarbejdelse og brug af instrukser

og procedure i MMC, kompetenceudvikling, undervisning og kollegial vejledning/støtte samt dialog. Fremadrettet vil der desuden være ekstra fokus på ledernes arbejdsmiljø.

Administrationen

Der er et generelt ønske om at Trio-samarbejdet prioriteres og udbredes ligesom der er et ønske om at se på, hvordan og hvilke erfaringer, der kan udledes af Covid-19, herunder om det har givet anledning til i fremtiden at arbejde på en anden måde i forhold til opgaveløsning. Dette kunne være omkring hjemmearbejde og digitale løsninger. Der generelt fokus på, hvordan man kan løse sine opgaver smartere. Covid-19 har generelt fyldt meget det seneste år, og der er opmærksomhed på at hovedudvalget arbejder med dette. Der er retningslinjer på området, hvor Covid-19-erfaringerne med fordel kan indarbejdes. I flere af de lokale rapporter er der beskrevet udfordringer eller fokus på blandt andet mobning, konflikter samt grænseoverskridende adfærd. Mht. det fysiske arbejdsmiljø er der fokus på arbejdspladsindretning, adgang til IT-udstyr m.m. særligt ved hjemmearbejde. Der er en oplevelse af stort arbejdspress samt tidsmangel i forhold til opgaveløsningen og der er opmærksomhed på dette i forbindelse med fysisk tilbagevenden til arbejdspladsen. Der er generelt et ønske om fokus på trivsel både ved fortsat hjemmearbejde, men også i forbindelse med tilbagevenden på arbejdspladsen.

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 fokus på det fysiske arbejdsmiljø, herunder udarbejdelse af datablade til kemikalier og maskiner på alle lokationer. Ting der fungerer godt: På biblioteksområdet er der nu ansat leder og alle vakante stillinger er blevet besat, dette har givet en ny dynamik og dermed en positiv indflydelse på arbejdsmiljøet. På kulturskolens område er der en god og åben dialog og et godt samarbejde på trods af onlinekommunikation. Udfordringer: På biblioteksområdet er der udfordringer med alarm og ventilationsanlæg på to lokationer. Endvidere er der i Ørum behov for en undersøgelse i forhold til udsugning i kopirummet. På kulturskolens område har alle i forbindelse med corona været nødt til at klare undervisningen online med større eller mindre held/kvalitet. Fremadrettet arbejdes der på biblioteksområdet fortsat med fleksibilitet og rummelighed, god kollegialitet og arbejdsglæde er i højsædet. Der udfærdiges datablade til kemikalier og maskiner på alle lokationer. Filter og alarm på ventilationsanlæg efterses ligesom der laves en generel indsats på flugtveje, gangarealer og adgang

til brandslukningsmateriel. På kulturskolens område arbejdes der videre med at udvikle information og kommunikation, samt at blive bedre til forventningsafklaring og åben dialog. Gode og dårlige erfaringer fra coronaperioden drøftes.

Socialområdet

Covid-19 har præget arbejdsmiljøet det forgangne år. Covid-19 har bl.a. sat fokus på vigtigheden af systematiske arbejdsgange for at nedbringe risici for smitte samt håndtering af de arbejdsmiljømessige udfordringer, det kan give, at medarbejdere og borgere skal omstille sig til en anderledes dagligdag. Det samlede IT-udstyr har skullet gennem en stor opgradering og udvides væsentligt for at kunne følge med nye systemer, mødeformer og programmer, så dagligdagen så hurtigt som det har været muligt har kunnet fungere med de mange forskellige restriktioner m.v. til trods. Fra flere områder peges der på, at COVID har bidraget til, at TRIO gruppen/samarbejdet har fungeret optimalt – der er blevet handlet hurtigt og i et godt og positivt samarbejde. Nogle områder peger på, at COVID har bidraget til et styrket sammenhold og høj arbejdsmoral på arbejdspladserne. Flere områder nævner, at det er vigtigt fortsat at pleje og udvikle den sociale kapital og styrke de sociale fællesskaber. Der har været et negativt fokus på dele af socialområdet i medierne, som påvirker det psykiske arbejdsmiljø, primært på nogle arbejdspladser. Mediedækningen har været medvirkende til sygefravær og arbejdsskadeanmeldelser. Den negative historiefortælling påvirker endvidere borgere og pårørende samt fx ansøgerfeltet til ledige stillinger.

Driftscenter Norddjurs

Som ting der fungerer godt i arbejdsmiljøet fremhæves, at man er gode til at tale om tingene og finde løsninger. Coronaen har givet udfordringer – næsten hele mandskabet har været sendt hjem i lange perioder. Der arbejdes stadig på reparationer som følge af branden. Fokus fremadrettet er oplæring og instruktion af nye medarbejdere samt forebyggelse af sygefravær og arbejdsulykker.

Arbejdsmiljødag 2021

Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødag er i år den 26. oktober, hvor der efterfølgende er valg af arbejdsmiljørepræsentanter til hovedudvalget. Temaet for arbejdsmiljødagen bliver Fremtidens arbejdsfællesskaber. Dagens indhold er under planlægning af arbejdsgruppen (Lisa Mogensen, Lisette Jørgensen, Trine Kjær Poulsen).

Hovedudvalget drøfter indledningsvist arbejdsulykke- og fraværsstatistik, 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.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemføres i henhold til MED-aftalen

Indstilling

Formanden indstiller, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse gennemføres, og at der udpeges 3-4 overordnede emner for supplerende arbejdsmiljøuddannelse i 2022.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Der er generelt stor opmærksomhed på sygefravær i organisationen, og trivsel, læring, sammenhængskraft og samarbejde er centrale parametre i den sammenhæng. Hovedudvalget havde en dialog om organisationens sygefravær og arbejdsulykker. Hovedudvalget har løbende opmærksomhed på korrekt registrering af fravær, og der har i starten af året været en kommunikation til organisationen herom. Mht. til arbejdsulykker pågår den detaljerede drøftelse af årsager til og forebyggelse af arbejdsulykker i de enkelte arbejdsmiljøgrupper.

Hovedudvalget gennemførte den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af de indsendte arbejdsmiljørapporter. Der tegnes samlet set et billede af en handlekraftig og effektiv organisation, der forventeligt også bærer præg af tiden med Covid-19, og de krav der i den forbindelse har været til agilitet og håndtering af skiftende retningslinjer. Samlet set kommer organisationen styrket gennem covid-19 og fremadrettet foregår et opsamlende arbejde, hvor de bedste erfaringer tages med videre. Medarbejdersiden fremhævede fokus på arbejdsglæde, det sociale og det gode kollegaskab som særlige opmærksomhedspunkter i den nærmeste fremtid. Der er endvidere opmærksomhed på, at der post-corona i dele af organisationen er behov for pusterum, men samtidig opleves et ønske om udvikling og glæde ved at være tilbage til en mere almindelig arbejds hverdag. Det prioriteres at fastholde det gode samarbejde i TRIO'erne og der er stor anerkendelse af den store værdi denne dialog og dette samarbejde skaber.

Hovedudvalget var enige om følgende temaer for det kommende års supplerende arbejdsmiljøuddannelse:

- Fremtidens arbejdsfællesskaber
- Image og stolthed i organisationen i sammenhæng med arbejdsglæde, fastholdelse og trivsel
- Sygefravær – kultur og værdier i arbejdet med sygefravær og den forebyggende indsats

Arbejdsmiljøkonsulenten og AMR i hovedudvalget arbejder videre med den specifikke planlægning.

Afbud:

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Carsten Willadsen

Ole Andersen

Mia Hedegaard van de Sande (SL)

Bilag:

1 -	Åben	Arbejdsulykker NDK 2021 2. kvartal	(102456/21)	(H)
3122874				
2 -	Åben	Fravær NDK 2021 2. kvartal	(102458/21)	(H)
3122876				
3 -	Åben	Arbejdsmiljørapport OMU skole- og dagtilbud.PDF	(102461/21)	(H)
3122879				
4 -	Åben	Arbejdsmiljørapport OMU sundhed og omsorg.pdf	(102462/21)	(H)
3122880				
5 -	Åben	Arbejdsmiljørapport OMU administrationen.pdf	(102463/21)	(H)
3122881				
6 -	Åben	Arbejdsmiljørapport OMU kultur, fritid, turisme og biblioteker.pdf	(102471/21)	(H)
3122889				
7 -	Åben	Arbejdsmiljørapport OMU socialområdet.pdf	(109438/21)	(H)
3133543				

8 - Åben Arbejdsmiljørapport Driftscenter Norddjurs
3131215

(108333/21) (H)