

SUNDHEDS- OG OMSORGSOMRÅDET  
ARBEJDSMILJØRAPPORT 2021

FRA OMRÅDEUDVALGET  
TILBAGEMELDING TIL HOVEDUDVALGET

# ARBEJDSMILJØRAPPORT

## Indhold

Indledning .....	2
Områdeudvalgets vision for arbejdsmiljøet .....	2
Helhedsbeskrivelse af arbejdsmiljøet .....	3
Bilag.....	4

## Indledning

Dette er sundheds- og omsorgsområdets fælles arbejdsmiljørapport, hvor der gøres status på arbejdsmiljøet med afsæt i de enkelte enheders lokale arbejdsmiljørapporter.

I overordnede træk har året været præget af, at coronakrisen stadig er en del af hverdagen lige som området er udfordret i forhold til rekruttering af nye medarbejdere. Overordnet set er der et godt fællesskab på sundheds- og omsorgsområdet.

Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at det seneste år har været stort fokus på samarbejde, hvor LMU og TRIO har været mere synlige i hverdagen og har mødtes hyppigere. Informationsniveauet er ligeledes højnet og der kommunikeres på flere platforme, for at sikre, at alle medarbejdere får relevant information. Fællesskab og sammenhold går ligeledes igen på tværs af enhederne. Der er en bevidsthed om Sundhed og omsorg som et overordnet fællesskab ligesom de små, lokale fællesskaber i enhederne, som er en del af det store hele. Herudover er der også en styrket videndeling på tværs af organisationen. 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.

Det seneste år har der også været udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdertrivselen har været under pres. 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. Generet er der en større kompleksitet ift. kerneopgaven. Coronakrisen har ligeledes vanskeliggjort samarbejdet med de pårørende pga. besøgsrestriktioner osv.

Herudover beskriver enhederne også udfordringer ift. IT og digitalisering. Der handler både om kompetencer og systemnedbrud eller utilstrækkeligt IT-udstyr. For nogen har hjemmearbejde også været en udfordring pga. mistro og vanskeligere samarbejdsrelationer. Det er vanskeligt ikke at mødes fysisk, taget periodens længde i betragtning.

## Områdeudvalgets vision for arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøindsatsen er under løbende udvikling både på områdeniveau og i de enkelte aftaleenheder. Det fælles afsæt udspringer fra områdeudvalget, herunder sundheds- og omsorgsområdets virksomhedsgrundlag, samt kommunens fælles organisations- og ledelseskodex, Vores Norddjurs, i form af værdierne:

- Udvikling
- Ordentlighed
- Tillid
- Fællesskab

Udviklingsarbejdet i områdeudvalget har været pauseret pga. corona. Det har betydet at både arbejdsmiljødagen, områdeudvalgets temadag og lederseminar er blevet aflyst i 2020. Udviklingsarbejdet genoptages, når situationen normaliseres igen

Områdeudvalget besluttede i januar 2019 at stoppe den igangværende evalueringsproces af organisationsændringen, da det ikke gav mening at fortsætte denne proces sideløbende med processen med den faseopdelte forandringsproces. I stedet besluttede områdeudvalget fremadrettet at arbejde med succeskriterier for, *hvad skal der være sket ved årsskiftet 2020/2021 for, at vi oplever, at vi som organisation er lykkes?*

De overordnede succeskriterierne for området er i prioriteret rækkefølge:

1. Der skal opleves faglig og nærværende ledelse
2. Der skal være højt fremmøde - 97 %
3. Der skal arbejdes på tværs, så knaster opløses
4. Der skal kompetenceudvikles
5. Vi skal have en rehabiliterende kultur

Der arbejdes i områdeudvalget med at integrere kommunens fælles værdier i ovenstående målsætninger, således at værdierne kommer til at leve i organisationen.

Desuden er områdets vision 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 fortsat 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 området desuden have ekstra fokus på ledernes arbejdsmiljø.

Herudover arbejder områdeudvalget ligeledes med revision af Sundhed og omsorgs virksomhedsgrundlag.

## Helhedsbeskrivelse af arbejdsmiljøet

Generelt beskrives arbejdsmiljøet som godt, og der er gode samarbejdsrelationer - både i form af LMU, TRIO og øget fokus på videndeling på tværs. Der er et godt sammenhold, hvor man hjælper hinanden med at løse opgaverne. Arbejdsmiljøet har det seneste år også været præget af stort arbejdspress og der ses nu en 'coronatræthed' i organisationen efter en lang coronakrise med stort arbejdspress og rekrutteringsudfordringer.

## Opmærksomhedspunkter

### Rekruttering og fastholdelse

En af de største udfordringer på sundheds- og omsorgsområdet er rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere. På nuværende tidspunkt har området flere vakante stillinger, som ikke kan besættes. Dette gælder både lederstillinger og sundhedsfaglige stillinger. Det er en stor udfordring og har konsekvenser for opgaveløsningen, den faglige kvalitet og arbejdsmiljøet. Dette er én af årsagerne til det store arbejdspress. Herudover betyder det også, at det er behov for at anvende ufaglærte vikarer for at løse kerneopgaven, hvilket har konsekvenser for fagligheden i arbejdet med borgeren.

Områdeudvalget har sat gang i et arbejde ift. at analysere udfordringerne samt udarbejdelse af handleplan for at styrke rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere

### Normalisering af hverdagen efter corona

Når hverdagen igen begynder at normaliseres efter coronakrisen er der opmærksomhed på at inddrage læring i det fremadrettet arbejde og holde fast i de gode vaner, herunder øget fokus på hygiejne.

### Pauserede udviklingstiltag

Der skal følges op på pauserede og igangværende tiltag. Herunder kan nævnes rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer, revidering af virksomhedsgrundlag, succeskriterier osv.

### Fremadrettet fokus

- Bæredygtighed, herunder ECA-vand, elbiler, genbrugsarbejdsbeklædning
- Mødestruktur så møder planlægges efter, hvilken ramme der bedst understøtter mødets dagsorden, herunder om mødet kan afholdes digitalt, så der spares på transport
- Hygiejne og forsætte de gode vaner fra coronatiden
- Kommunikation om nye retningslinjer. I den forbindelse har MMC vist sig at være et godt redskab, som vi vil arbejde videre med
- Kommunikation på flere platforme og hyppighed, så organisationen er parat til at handle.

- Psykisk arbejdsmiljø, det vil sige arbejdspress, samarbejde, tonen i dialogen osv. Herudover vil vi ligeledes have fokus på en systematisk tilgang til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø, så det er et fast punkt til møder
- Fastholde det gode arbejde i TRIO og LMU, herunder en synlig, faglig ledelse. Dette er med til at sikre tidlig opsporing ift. trivsel og at alle hører det samme
- Rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere.

## Bilag

- Samlet dokument med de lokale arbejdsmiljørapporter