

SUNDHEDS- OG OMSORGSOMRÅDET
ARBEJDSMILJØRAPPORT 2023

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 et godt sammenhold og samarbejde. Flere enheder melder om godt humør og en god tone samt prioritering af socialt samvær. Samtidig er det værd at bemærke, at der er mange gode tilbagemeldinger omkring onboarding. Det prioriteres, at nye medarbejdere får en god introduktion samt at der evalueres på introduktionsforløbene. Disse gode erfaringer vil vi holde fast i.

Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at LMU og TRIO er en god samarbejdsform, der bidrager til god kommunikation og samarbejde i enhederne. Det vil vi ligeledes holde fast i.

Det seneste år har der også været udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at der opleves der 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. En anden problemstilling omkring arbejdsrammerne er, at der på mange enheder er 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, hvilket påvirker den kommunale drift, når patienter udskrives uden at være færdigbehandlet. Herudover ses der også en tendens til, at de ældre borgere i højere grad end tidligere er multisyge, hvilket også er med til at øge kompleksiteten og plejetyngden.

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

Arbejdsmiljøet drøftes ligeledes på den årlige arbejdsmiljødag i november, hvor alle LMUer deltager. På seneste arbejdsmiljødag var temaet: Kernefortællingen om os selv, herunder hvordan fremtiden 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 nogle succeskriterier, der beskriver hvad der skal til for, at vi som organisation 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, så værdierne kommer til at leve i organisationen.

Desuden er områdeudvalgets 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 MyMedCards, kompetenceudvikling, undervisning og kollegial vejledning/støtte samt dialog.

Herudover er der også iværksat tiltag for styrke på ledernes arbejdsmiljø, blandt andet i form af frigivelse af lederressourcer og overdragelser opgaver, som kan løses af andre medarbejdere. Desuden arbejdes der med et netværk for afdelingsledere, som skal sikre sparring og relationer på tværs.

Helhedsbeskrivelse af arbejdsmiljøet

Generelt beskrives arbejdsmiljøet i sundhed og omsorg som godt - der er godt sammenhold, samarbejde og kollegaskab på arbejdspladserne, hvor man hjælper hinanden og løfter i flok. Arbejdsmiljøet er fortsat præget af nogle fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer. Herudover er de fysiske rammer også en udfordring flere steder, ligesom der også opleves udfordringer med IT. Sygefravær og stigende kompleksitet blandt borgerne er ligeledes forhold, der påvirker arbejdsmiljøet i sundhed og omsorg.

Opmærksomhedspunkter

Rekruttering og fastholdelse

En af de største udfordringer på sundheds- og omsorgsområdet er fortsat 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. Der er dog nogle enheder, der melder om, at det går bedre med at kunne rekruttere, sammenlignet med tidligere.

Fysiske rammer og IT

I arbejdsmiljørapporterne fremhæves det, at der på mange enheder er udfordringer med manglede kontor- og mødefaciliteter samt støj på arbejdspladserne, hvilket det er vanskeligt at fordybe sig i administrative opgaver samt at afholde møder og samtaler.

Herudover er der udfordringer med netværksforbindelser og IT-systemer. Nogle medarbejdere oplever, at de i kortere eller længere perioder ikke har de rette adgange til systemer for at kunne løse deres opgaver. Dette tager tid fra kerneopgaven. Der bruges i stedet mange ressourcer på IT-support og kontakt til IT-helpdesk i hverdagen. Ressourcer som kunne have været brugt på borgerne i stedet for.

Sygefravær

Flere enheder gør i deres arbejdsmiljørapporter opmærksom på, at et højt sygefravær skaber et øget arbejdspress på de medarbejdere, der ikke er syge.

Høj kompleksitet blandt borgerne

I arbejdsmiljørapporterne fremhæver en række enheder, at borgerne bliver mere og mere komplekse. Det skaber i sig selv et øget arbejdspress, og derudover bliver mange medarbejdere udfordret på, om de har kompetencerne og fagligheden, der skal til for at håndtere multisyge borgere med et stort plejebehov.

Fremadrettet fokus

- Fællesskab og sammenhængskraft i enhederne og i Sundhed og omsorg som helhed. Dette gælder både de sociale relationer samt faglige møder og sparring

- Grundig introduktion af nye medarbejdere, så de føler sig klædt på til opgaverne og får de nødvendige kompetencer og trives i deres job
- Fokus på kerneopgaven og sundhedsfaglig kvalitet
- Fokus på at nedbringe sygefravær og forebygge langtidssygefravær og stress
- 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
- Fastholdelse og rekruttering - eksekvering af vores fastholdelses- og rekrutteringsstrategi og handleplan med konkrete initiativer, som skal bidrage til at gøre Sundhed og Omsorg til en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne trives
- Flexibilitet og individuelle løsninger ift. arbejdstilrettelæggelse, hjemmearbejdsplads og tilgængelighed for borgerne. Dette skal understøtte fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdstilrettelæggelsen kommer både borgere og medarbejdere til gode

Bilag

- Samlet dokument med de lokale arbejdsmiljørapporter