

SUNDHEDS- OG OMSORGSOMRÅDET
ARBEJDSMILJØRAPPORT 2022

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, hvor vi 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 være 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 vil vi ligeledes holde fast i.

Det seneste år har der også været udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Det gælder især udfordringen med rekruttering og fastholdelse, som bliver stadig større med alvorlige konsekvenser. Der er en stor personaleomsætning, og det er vanskeligt at rekruttere faglærte medarbejdere, hvilket går udover fagligheden og kvaliteten i opgaveløsningen. Det er bekymrende. Samtidig ses der også en tendens til, at en væsentlig andel af de 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. Dette skyldes blandt andet tidligere udskrivelser fra sygehuset, hvilket påvirker den kommunale drift, når sygehusene er overbelagte og patienter udskrives uden at være færdigbehandlet. Herudover ses der også en tendens til at de ældre borgere i højere grad 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 afdelinger. Det fælles afsæt udspringer fra områdeudvalget, herunder sundheds- og omsorgsområdets virksomhedsgrundlag, samt kommunens fælles organisations- og ledelseskodeks, Vores Norddjurs, i form af værdierne:

- Udvikling
- Ordentlighed
- Tillid
- Fællesskab

Arbejdsmiljøet drøftes ligeledes på den årlige arbejdsmiljødag i november, hvor alle LMU'er deltager. På seneste arbejdsmiljødag var temaet: Mod og fortællingen om os selv, og formålet var at synliggøre, hvordan vi agerer i hverdagen og har mod til at stoppe op i hverdagen og stille spørgsmål ved det, der ikke giver mening.

Områdeudvalget besluttede i foråret 2022 at genoptage arbejdet med succeskriterier, som grundet covid-19 havde været pauseret. Succeskriterierne beskriver hvad skal der være sket for, at vi oplever, at vi som organisation er lykkede?

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 området vision at være på forkant og holde fast i det styrkede samarbejde på tværs af organisationen, det gode TRIO-samarbejde og synlighedsindsatsen 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 lederens arbejdsmiljø, blandt andet i form af frigivelse af lederressourcer og overdragelse af opgaver, som kan løses af andre medarbejdere. Herudover er der på nogle enheder ansat en ekstra afdelingsleder mhp. at reducere ledelsesspændet ligesom der er oprettet 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 og kollegaskab på arbejdspladserne, hvor man hjælper hinanden og løfter i flok. Arbejdsmiljøet er også præget af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer og mangel på personale samt en stor andel af ufaglært personale, hvilket påvirker fagligheden og kvaliteten. Herudover er de fysiske rammer også en udfordring flere steder, ligesom der også opleves udfordringer med IT.

Opmærksomhedspunkter

Fastholdelse og rekruttering

En af de største udfordringer på sundheds- og omsorgsområdet er fastholdelse og rekruttering af kompetente medarbejdere. Det er en stor udfordring og har konsekvenser for opgaveløsningen, den faglige kvalitet og arbejdsmiljøet. Det er en udfordring, der tager til at styrke og bliver stadig mere alvorlig. Herudover betyder det også, at det er behov for at anvende ufaglærte eller vikarer for at løse kerneopgaven. Konsekvensen heraf er dels at der kontinuerligt på daglig eller ugentlig basis skal sikres grundig introduktion og information, dels kan det få betydning for kontinuiteten hos borgerne for at sikre den korrekte faglighed. Det har ligeledes konsekvenser for det faste personale, som kan være nødsaget til at tage ekstra vagter osv., når der er mangel på medarbejdere

Der er nu udarbejdet en strategi for fastholdelse og rekruttering samt en handleplan med konkrete initiativer, som skal styrke Sundhed og omsorgs position ift. at rekruttere nye medarbejdere og fastholde dem, som allerede arbejder her.

Rammer for arbejdet

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

Herudover opleves der også udfordringer med IT og adgang til de rette systemer, og samtidig sker der ofte forandringer i IT-systemerne. 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 og gør opgaveløsningen u hensigtsmæssig. Det opleves, at der bruges mange ressourcer på IT-support og kontakt til IT-helpdesk i hverdagen. Ressourcer som kunne have været brugt på borgerne i stedet for at løse IT-problemer.

Fremadrettet fokus

- Fastholdelse og rekruttering og 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
- 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
- Fællesskab og sammenhængskraft i enhederne og i Sundhed og omsorg som helhed. Dette gælder både de sociale relationer og genoptagelsen af de faglige møder og sparring, som var påvirket af covidrestriktioner
- Introduktion af nye medarbejdere, så de føler sig klædt på til opgaverne og får de nødvendige kompetencer og trives i deres job
- Sygefravær og forebyggelse af langtidssygefravær og stress. Vi er opmærksomme på den ”mathed”, som flere enheder giver udtryk for efter to år med covid-19.

Bilag

- Samlet dokument med de lokale arbejdsmiljørapporter