

## **Afrapportering af arbejdsmiljørapporter fra Områdeudvalget for Administrationen til Hovedudvalget**

Hermed fremsendes den udarbejdede afrapportering af de indkomne arbejdsmiljørapporter fra Områdeudvalget for Administrationen til Hovedudvalget.

Arbejdsmiljørapporterne fra lokaludvalgene er drøftet på Områdeudvalget for Administrationen d. 20. juni 2022.

Der er indkommet arbejdsmiljørapporter fra følgende afdelinger: Erhvervs- og Arbejdsmarkedsafdelingen, Borgerservice, IT og Digitalisering, Byg- og Miljø, Fællessekretariatet, Kultur, Fritid, Turisme og Biblioteker Myndigheds- og Visitationsafdelingen i Grenaa og Glesborg, Skole- og Dagtilbudsafdelingen, Ungeindsatsen, Vej- og Ejendom, Velfærdssekretariatet, Staben.

### **Besøg af Arbejdstilsynet**

I 2021 har Arbejdstilsynet været på besøg i Erhvervs- og Arbejdsmarkedsafdelingen, Borgerservice, IT og Digitalisering, Skole- og dagtilbudsafdelingen, Staben og Velfærdssekretariatet.

Der er ikke givet påbud til ovennævnte afdelinger.

I forbindelse med besøget har Arbejdstilsynet til Staben udleveret vejledning omkring at mindske arbejdspress.

### **Arbejdsbetinget fravær**

I 4 ud af 11 arbejdsmiljørapporter er der angivet, at der har været fravær af arbejdsbetinget årsag. Dette er i Kultur og Fritid, Myndigheds- og visitationsafdelingen, Skole- og dagtilbudsafdelingen, Ungeindsatsen.

### **Arbejdsskader**

Der er ikke angivet arbejdsskader i arbejdsmiljørapporterne.

### **Emner:**

Herunder fremgår de emner, som Områdeudvalget for Administrationen har valgt at udlede af de indsendte rapporter.

- COVID-19  
Covid-19 fylder generelt meget i arbejdsmiljørapporterne. Områdeudvalget for administrationen har løbende haft punktet omkring Covid-19 på dagsordenen, og har blandt andet på den baggrund stillet forslag om ændring af gennemgang af justering af retningslinjer om arbejdstid og fleksibel arbejdstid i forhold til muligheden for at udføre arbejdsopgaver hjemmefra. Områdeudvalget har foreslået denne ændring til retningslinjen "Medarbejdere og ledelse skal være tilgængelige i arbejdstiden i forhold til løsningen af kerneopgaven medmindre andet er aftalt". Retningslinjen er opdateret og findes på intranettet.

I arbejdsmiljørapporterne fremgår følgende omkring Covid-19:

- Der har været en god løbende information om Covid.

- Det er indtrykket, at der har været 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.
  - I forhold til opgaveløsningen har nogle afdelinger oplevet et arbejdspress og efterslæb efter covid, ligesom der har været udfordringer under nedlukningen med at arbejde på distancen og bevare motivationen. Fx er det oplevelsen at udviklingsprojekter har været vanskeliggjort, og MUS-samtaler er blevet udsat til de kunne holdes fysisk.
  - For de enkelte medarbejdere, har der været forskellige oplevelser af, hvordan det er, at være tilbage efter nedlukningen/hjemmearbejdet, dette er håndteret lokalt.
  - Det er generelt et ønske, at der efter corona fortsat er mulighed for hjemmearbejdsdage, da det gør arbejdet meget fleksibelt, ligesom der ved fx skriftlige opgaver er oplevet en højere effektivitet, når der arbejdes hjemme. Det også er beskrevet, at der er taget mange gode erfaringer med fx omkring virtuelle møder, walk-and-talk møder m.v.
- Trio samarbejde  
Det er en succes med styrket TRIO-samarbejde både i de enkelte afdelinger og på tværs af organisationen, og der er interesse i at høre om TRIO-samarbejdet i andre afdelinger.
  - Dialog og hjælpsomhed  
Arbejdsmiljørapporterne giver et indtryk af, at der er opmærksomhed på at løfte i flok, hjælpe hinanden og opmærksomhed på hinandens trivsel. Der er tillid til hinanden mellem medarbejdere og ledelse.  
Der arbejdes flere steder for en kultur med større åbenhed.
  - Arbejdspress og opgavesammensætning  
Der beskrives i rapporterne et stort arbejdspress samt tidsmangel i forhold til opgaveløsningen. Der er generelt fokus på arbejdspresset samt koordinering og prioritering af opgaverne.

I arbejdsmiljørapporterne er der eksempelvis nævnt følgende forhold:

- Opgavesammensætningen giver en spændende arbejdsdag.
- Travlheden mærkes også på samarbejdet mellem afdelingerne.
- Der gøres opmærksom på stort arbejdspress oplevet som følge af Mit ID, større antal byggesager, lokalplaner m.v., flere anlægssager som følge af større analyse og projekter samt bevillinger til corona-tiltag for eksempelvis foreninger og institutioner med hjælpepakker m.v.
- Arbejdsmængden medfører i nogle afdelinger overarbejde. Det fremgår, at der er fokus på dette, og at både medarbejder og ledelse har ansvar for drøftelse og afvikling af timerne. Der er fokus på, at medarbejderne ved, at det ikke er en forventning og krav for organisationen om overarbejde.
- På områder med særligt politisk fokus kan opleves et pres på sagsbehandlere med opgaver på de aktuelle områder og kan udvikle sig til konflikt.
- Der er behov for oplæring i nye opgaver.
- Nogle opgaver og fagfunktioner skubbes til decentralt niveau, men løses så sjældent, at de opleves tidskrævende set i forhold til tid anvendt til oplæring decentralt i forhold til, hvis de blev løst centralt.
- Opgaver med stor kompleksitet og som forekommer sjældent giver travlhed, idet det kan kræve man begynder forfra, da det er svært at trække på tidligere erfaringer.
- Der er afdelinger der arbejder med hjemmearbejde som en del af løsningen i forhold til arbejdspress samt effektivisering af opgaveløsningen.

- Vakancer
  - Der opleves udfordringer ved langtidssygemeldinger og vakancer, hvilket i afdelingerne ses forsøgt løst ved ansættelse af vikarer, tilbud om plustid og ansættelse af studentermedhjælpere. Ressourcer og opgaver er endvidere blevet fordelt på tværs internt i afdelingerne for at sikre balance.
  - Små afdelinger har stor sårbarhed ved fravær (det gælder både ved vakancer og sygefravær).
  - Der opleves udfordringer og frustrationer omkring vakante lederstillinger.
  - Der er fokus på fælles opgaveløsning og rettidig omhu fx ved hjælp af TRIO-proces for støtte af tilbageblevne medarbejdere fx ved opsigelser.
  - Det er et ønske, at der bliver mulighed for ansættelse af vikarer ved langtidssygemeldinger.
- Helhedsorienteret indsats

Omorganisering på baggrund af helhedsorienteret indsats gav grundlag for utryghed hos medarbejderne, blandt andet som følge af manglende viden om visionerne og proceduren. Det er vigtigt at vægte åbenhed og dialog og være bevidst om forskellige kulturer.
- Værdier

Der arbejdes fortsat med værdierne tillid, ordentlighed, fællesskab og udvikling blandt andet ved at gøre værdierne nærværende gennem en god dialog og knytte værdiernes betydning til det daglige arbejde.

Det anbefales, at den måde der er blevet arbejdet med værdierne med fordel kan bruges i andre sammenhænge, hvor der arbejdes på tværs.
- Grænseoverskridende adfærd

Lokalt er der fortsat opmærksomhed omkring grænseoverskridende adfærd fra borgere/pårørende mod ansatte. Aktuelt foregår en undersøgelse i Myndigheds- og Visitationsafdelingen, hvornår en grænseoverskridende adfærd er så omfattende, at den skal anmeldes til politiet.

I arbejdsmiljørapporten fremgår der ikke rapportering om grænseoverskridende adfærd.
- Effektiviseringer

Der er generelt fokus på, hvordan man kan løse opgaver mere effektivt for at imødekomme arbejdspress og forskellige prioriteringer ind i opgaveløsningen. Her kan også indtænkes arbejdsgangbeskrivelser og back-up planer.

### **Fysisk arbejdsmiljø:**

I arbejdsmiljørapporterne fremgår, at der er løbende opmærksomhed omkring arbejdspladsindretning, adgang til IT-udstyr m.m. blandt andet laver arbejdsmiljørepræsentanterne løbende runderinger.

I arbejdsmiljørapporterne fremgår bl.a. følgende omkring fysisk arbejdsmiljø:

- Der er indrettet samarbejdskontor og stillekontor. (Staben)
- Et par afdelinger (Ungeindsatsen og Byg og miljø) har angivet at de er presset pladmæssigt, hvor der mangler kontorer, lokaler til samtaler, toiletter. Dette forsøges løst lokalt med brug af gennemgangsarealer, men dette er ikke optimalt i forhold til støj og forstyrrelser i arbejdsdagen. Da

flere arbejder hjemmefra – er der ønske om gentænkning af fysisk placering og kontorfordeling på arbejdspladsen.

- Der opleves udfordringer med indeklimaet i Ungeindsatsen.

### **Psykisk arbejdsmiljø:**

Stort fokus på psykiske arbejdsmiljø i afdelingerne herunder trivsel. Der er fokus på at hjælpe hinanden og bakke hinanden op. Der opleves generelt en god stemning og omgangstone samt respekt for hinandens arbejde, hvilket medvirker til et godt psykisk arbejdsmiljø.

I arbejdsmiljørapporterne beskrives der oplevelse af konstant arbejdspress samt tidsmangel i forhold til opgaveløsningen. Der er et stort behov for prioritering ind i arbejdsopgaveløsningen og der beskrives i rapportererne en oplevelse af, ikke at komme i bund med arbejdsopgaveløsningen.

Der er i arbejdsmiljørapporterne en bekymring for, om der sker en forværring af arbejdspresset 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.

### **Ønske om udvikling af arbejdsmiljø:**

Områdeudvalget for Administrationens ønsker til udvikling af arbejdsmiljø:

- at udvikle et styrket samarbejde på tværs af afdelingerne. Det kan være ved afklaring af snitflader til kolleger i afdelingen og i andre afdelinger. Fokus på at skabe kendskab til forskellige fagområder internt og øge kendskabet til andre afdelingers kompetencer.
- Omkring arbejdsbetinget sygefravær ønskes tillidsbaseret dialog, så medarbejdere og kolleger er trygge ved at komme med problemer og udfordringer. Prioritere tilgængelighed ved ledelsen i forhold til sparring, prioritering af opgaver og trivselssamtaler. Herunder mulighed for øget brug af vikarer.

### **Kurser og lignende**

Herunder fremgår en liste af de kurser og lign, som Områdeudvalget for Administrationen kunne ønske:

- Konflikt håndtering
- TRIO samarbejdet