

Arbejdsmiljøberetning 2018 for Faxe Kommune

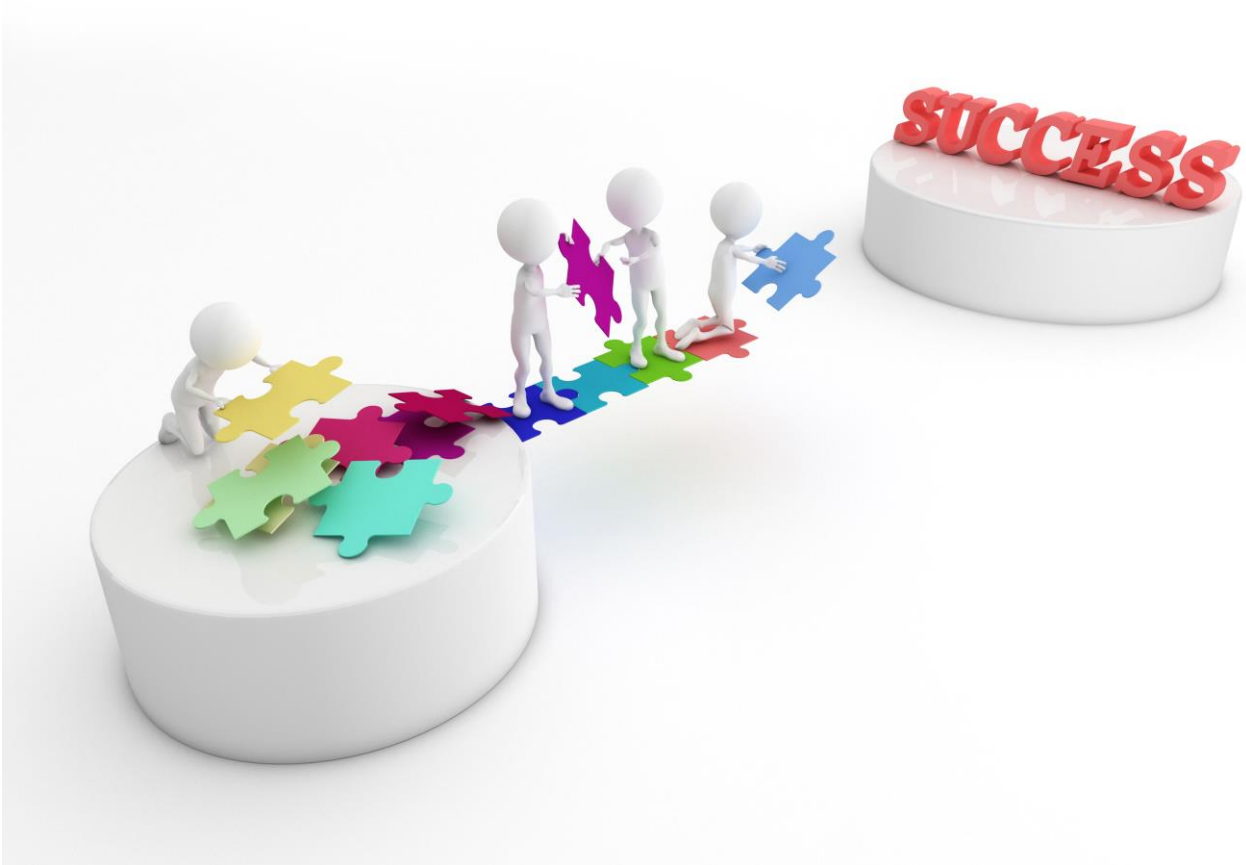


Foto: Colourbox



Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Indledning | 3 |
| Psykologisk krisehjælp og rådgivning | 4 |
| Tilsyn fra Arbejdstilsynet..... | 6 |
| Arbejdsulykker | 9 |
| Fravær | 13 |
| Status på arbejdsmiljøet i 2018 | 16 |
| Overordnede resultater af data vedrørende det psykiske arbejdsmiljø..... | 16 |
| Overordnede resultater af data vedrørende det fysiske arbejdsmiljø | 22 |
| Arbejdsmiljøtiltag i 2019 | 28 |
| Faxe i Fællesskab | 28 |
| Nærværsprojektet | 28 |
| Indeklima samt Støj & Uro | 29 |
| Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019..... | 30 |

Indledning

Arbejdsmiljøberetningerne er arbejdspladsernes anledning til at få evalueret og gjort en status i forhold til deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Formålet med beretningen er at støtte arbejdspladserne i deres fortløbende arbejde med arbejdsmiljøet ved at skabe opmærksomhed på de områder, hvor de lykkes og de områder, hvor der er behov for en målrettet indsats i 2019.

Arbejdsmiljøberetningen er ligesom i 2017 indsendt elektronisk. Derudover har hver enkelt arbejdsplads besvaret og gradueret en række spørgsmål og temaer vedrørende arbejdsmiljøet. Disse svar gør det muligt at sammenligne besvarelsener på tværs af kommunens arbejdspladser, hvilket også vises gennem grafer i denne årsberetning. På denne måde bliver det nemmere at følge udviklingen af kommende arbejdsmiljøindsatser i fremtiden.

Den samlede arbejdsmiljøberetning for kommunens arbejdspladser, er udarbejdet på baggrund af dataindsamling fra de enkelte arbejdspladseres besvarelser, de syv centres centerarbejdsmiljøberetninger samt arbejdsmiljøberetningen fra Direktionssekretariatet.

De syv centerarbejdsmiljøberetninger er udarbejdet af det enkelte centerudvalg på baggrund af arbejdsmiljøberetninger fra hver enkelt arbejdsplads i de respektive centre. De enkelte arbejdspladser og centrenes arbejdsmiljøberetninger kan alle læses på intranettet. Her fremgår også de enkelte centres rapporter.

Ud fra graferne, som er dannet på baggrund af alle arbejdsmiljøberetningerne, er det tydeligt, at der er nogle temaer som i højere grad end andre har haft betydning for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø/trivsel på arbejdspladserne.

Inden for det psykiske arbejdsmiljø er temaer som *sygemeldinger*, *højt arbejdspress*, samt *tid og ressourcer* og *afskedigelse eller opsigelse* særligt fremhævet i besvarelsener. Inden for det fysiske arbejdsmiljø er temaer som *indeklima* samt *støj* og *uro* særligt fremhævet.

Temaerne og kommende fælles arbejdsmiljøindsatser behandles yderligere under "Status på arbejdsmiljøet i 2018" og "Arbejdsmiljøtiltag i 2019". Arbejdsmiljøberetningen for 2018 indeholder endvidere fire overordnede redegørelser:

- Brugen af psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Tilsyn gennemført af Arbejdstilsynet
- Oversigt over arbejdsulykkernes art og antal
- En opgørelse over fraværet i kommunen

HR & Løn Afdelingen, under Center for HR, Økonomi & IT, og Hovedudvalget/centerudvalgene kan, med udgangspunkt i denne beretning, træffe beslutning om, hvilke arbejdsmiljøtiltag, der skal iværksættes centralt og decentralt i 2019. Alt sammen til gavn for arbejdspladserne i Faxe Kommune.



Psykologisk krisehjælp og rådgivning

I 2018 har **110** personer benyttet telefonrådgivningen til **Nordisk Krisekorps** (**74** i 2017, **88** i 2016, **42** i 2015, **46** i 2014), som blev til **97** opfølgende samtaleforløb. Den samlede udgift for rådgivningen var på kr. 420.806,20 og er betalt af centrene/direktionssekretariatet.

Opgørelse over henvendelser til Nordisk Krisekorps

| Henvendelser fordelt pr. center | Antal personer 2017 | Antal personer 2018 |
|---|---------------------|---------------------|
| Direktionssekretariat | 0 | 0 |
| Center for HR, Økonomi & IT | 2 | 2 |
| Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice | 5 | 5 |
| Center for Sundhed og Pleje | 12 | 24 |
| Center for Plan & Miljø | 0 | 2 |
| Center for Ejendomme | 0 | 0 |
| Center for Børn & Undervisning | 29 | 48 |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse | 26 | 29 |
| Alle henvendelser | 74 | 110 |

Kilde: Opgørelse fra Nordisk Krisekorps

| Årsager til henvendelserne | 2017 | 2018 |
|------------------------------|-----------|------------|
| Stress | 31 | 55 |
| Samarbejde | 8 | 11 |
| Sygdom | 0 | 0 |
| Voldsom hændelse | 31 | 31 |
| Uønsket seksuel opmærksomhed | 0 | 0 |
| Depression | 1 | 1 |
| Ansættelsesforhold | 0 | 2 |
| Angst | 0 | 0 |
| Mobning | 0 | 0 |
| Andet/uoplyst | 3 | 0 |
| Privat | 0 | 10 |
| Henvendelser i alt | 74 | 110 |

Kilde: Opgørelse fra Nordisk Krisekorps

Det konstateres, at der er sket en stigning i henvendelserne til Nordisk Krisekorps fra **74** i 2017 til **110** i 2018. Denne stigning kan skyldes et øget behov, samt at flere og flere har fået kendskab til ordningen, da HR & Løn Afdelingen netop har forsøgt, at oplyse bredt om ordningen i organisationen. Som det fremgår af oversigten vedrører langt de fleste henvendelser, ligesom i 2017, de to årsager "*Stress*" og "*Voldsom hændelse*".

I forhold til "*Stress*" er der sket en stigning fra **31** henvendelser i 2017 til **55** henvendelser i 2018. Sammenholdt med de temaer, som har haft særlig betydning for et dårligt psykisk arbejdsmiljø/trivsel på arbejdspladsen (sygemeldinger, højt arbejdspress, samt forholdet mellem tid og ressourcer), er der fortsat brug for en særlig opmærksomhed på arbejdspladserne i forhold til at spotte og handle overfor de forhold i arbejdet, der opleves som stressbelastende.

I forhold til "Voldsom hændelse" er henvendelserne i 2018 på **31**, hvilket er det samme som i 2017. Set i lyset af, at tallet i 2016 var på **17** henvendelser peger det på, at der fortsat skal arbejdes med forebyggelse og håndtering af vold og trusler på en del af arbejdspladserne i Faxe Kommune.

Afklarende samtaler

HR & Løn Afdelingen tilbyder en anonym afklarende samtale, hvis ansatte har brug for rådgivning vedrørende deres arbejdsliv. Formålet med samtalen er, at hjælpe og støtte fraværstruede eller sygemeldte medarbejdere med, dels at danne sig et overblik over deres situation, og hvis muligt også identificere, hvilke tiltag, der kunne være en støtte og hjælp i den konkrete situation. Hvis der er brug for akut hjælp og rådgivning skal henvendelsen ske til Nordisk Krisekorps som beskrevet i pjecen "*Psykologbistand for alle ansatte i Faxe Kommune*", som findes på intranettet.

I 2018 har tilbuddet om en afklarende samtale været benyttet **3** gange (tallet var **10** i 2016 og **7** i 2017).

Tilsyn fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet gennemfører hvert år tilsynsbesøg på flere af Faxe Kommunes arbejdspladser.

Ved tilsynsbesøgene uddeler Arbejdstilsynet smileyer jf. nedenstående beskrivelse:



Den grønne smiley viser, at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet



Den gule smiley viser, at virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller 'afgørelse uden handlepligt' (tidligere hed afgørelsen 'overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen').



Den røde smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.

De grønne, gule og røde smileyer på Arbejdstilsynets hjemmeside giver offentligheden mulighed for at følge med i, hvordan det går med en virksomheds arbejdsmiljø.

Vedrørende vejledninger fra arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet kan ved uddeling af grønne smileys yde en vejledning. Dette gøres hvis der er arbejdsmiljøforhold, som bør justeres, men hvor Arbejdstilsynet ikke finder, at der er grundlag for at træffe en afgørelse. Vejledninger er ikke retligt bindende for virksomheden, men er alene information om arbejdsmiljøreglerne eller anbefalinger til, hvordan et bestemt arbejdsmiljøproblem kan forbedres.

Følgende arbejdspladser har i 2018 fået en grøn smiley:

- Møllen
- Grøndalshusene
- Administrationsbygningen, Tingvej 7, Haslev (Anbringelsesteamet)
- SFO Pastinakken
- Østskolen, afd. Rollo
- Bibliotek og Borgerservice
- Faxe Kollegiet, Hertelsvej 14- 16, Faxe
- Boligerne Rådhusvej 67, Faxe
- Børnehuset Mælkevejen
- Børnehuset Heimdal
- Børnehaven Lillebo
- Haslev Svømmehal
- UU Sjælland Syd
- SFO Tandhjulet
- Frederiksgadecenteret
- Faxe Vest
- Dalby Børnehuse



Følgende arbejdspladser har i 2018 fået en vejledning

| Arbejdsplads | Vejledning |
|--|---|
| Møllen | Indeklima (Kulde og træk) |
| Administrationsbygning n, Tingvej 7, Haslev (Anbringelsesteamet) | Forebyggelse af fysisk og psykisk vold mod ansatte i Anbringelsesteamet |
| Administrationsbygning n, Tingvej 7, Haslev (Anbringelsesteamet) | Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres i Anbringelsesteamet |
| SFO Pastinakken | Om løft og bæring af byrder |
| Østskolen, afd. Rollo | Krav om obligatorisk digital kommunikation til Arbejdstilsynet. |
| Solhavecenteret | Krav om obligatorisk digital kommunikation til Arbejdstilsynet |
| Faxe Kollegiet, Hertelsvej 14 – 16, Faxe | Vejledning om indeklima (fugt og mikroorganismer) |
| Karise Børnehus | Vejledning om at forebygge, at ansatte belastes i forbindelse med løft og bæring af børn |
| Terslev Skole | Vejledning om arbejde ved bærbare computer |
| Terslev Skole | Vejledning om krav om obligatorisk digital kommunikation til Arbejdstilsynet |
| Boligerne Rådhusvej 67, Faxe | Vejledning om forebyggelse af vold samt trusler om vold |
| Regnbuen | Vejledning om støjbelastning |
| Regnbuen | Vejledning om løft og bæring |
| Karise Skole (Østskolen) | Vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres |
| UU Sjælland Syd | Vejledning om forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres |
| Lindevejscenteret | Vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres |
| Lindevejscenteret | Vejledning om pladsforhold på beboernes badeværelser |
| SFO Tandhjulet | Vejledning om forebyggelse af indeklimaproblemer som følge af varme, kulde og træk |

Kilde: HR & Løn Afdelingens opgørelse over tilsyn fra Arbejdstilsynet

Følgende arbejdspladser har i 2018 fået en afgørelse uden handlepligt og dermed en gul smiley

| Arbejdsplads | Afgørelse uden handlepligt |
|--------------------------------------|--|
| Boligerne Rådhusvej 63 – 65, Faxe | Virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold i forbindelse med arbejdet med beboer X, herunder sikre tilstrækkelig tilsyn med udførelsen af arbejdet. Virksomheden fik ikke et påbud, da virksomheden ikke længere udfører arbejdet. |
| Solhavecenteret | Virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at der som led i virksomhedens APV-arbejde foretages en vurdering og en prioritering af de kortlagte arbejdsmiljøproblemer, og efterfølgende udarbejde en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejds miljøproblemer. Virksomheden har efterfølgende bragt forholdene i orden, men det ændrer ikke på, at Arbejdstilsynet på besøget konstaterede, en overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne. |

Kilde: HR & Løn Afdelingens opgørelse over tilsyn fra Arbejdstilsynet



Følgende arbejdspladser har i 2018 fået et straks påbud og dermed en gul smiley

| Arbejdsplads | Straks påbud |
|--|--|
| Karise Børnehus | Virksomheden påbydes, at sikre forsvarlig færdselsareal på børnehavens legeplads, så færdslen kan foregå uhindret og på en farefri måde. |
| Karise Børnehus | Virksomheden påbydes, at sikre forsvarlig færdselsareal på vuggestuens legeplads, så færdslen kan foregå uhindret og på en farefri måde. |
| Boligerne Tycho Brahes Vej 4-6, Haslev | Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet med manuel håndtering af borger A ved pleje i seng og forflytning fra seng, på Orange afdeling, udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. |
| Lindevejscenteret | Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet med manuel håndtering af beboer siddende på sengekant i plejeseng, ved placering og påsætning af liftsejl til stålift udføres, så det er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. |

Kilde: HR & Løn Afdelingens opgørelse over tilsyn fra Arbejdstilsynet

Følgende arbejdspladser har i 2018 fået et påbud med en frist og dermed en gul smiley

| Arbejdsplads | Påbud |
|--|--|
| Jobcenter, Tingvej 7, Haslev | Virksomheden påbydes at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borgere i Integrationsteamet ikke forringer de ansattes sundhed. |
| Østskolen, afd. Rollo | Virksomheden påbydes at forebygge risikoen for vold, som er relateret til arbejdet med eleverne i den almene del af skolen. |
| Østskolen, afd. Rollo | Virksomheden påbydes at forebygge sundhedsmæssig risiko som følge af høje følelsesmæssige krav i arbejdet med elever i skolens modtage klasser. |
| Terslev Skole | Virksomheden påbydes at undersøge efterklangstider og de akustiske forhold i klasselokale 2 og gymnastiksal. |
| Terslev Skole | Virksomheden påbydes at forbedre de akustiske forhold, så unødigt støj reduceres i gymnastiksal og i klasselokale 2 i første klasse. |
| Børnehaven Valmuen, afd. under Maglemuen | Virksomheden påbydes at imødegå faldrisiko på grund af ujævn flisebelægning på legepladsen på det areal ved sandkassen, hvor der i midten af arealet er plantet et træ. |
| Boligerne Tycho Brahes Vej 4-6, Haslev | Virksomheden påbydes, at sikre, at arbejdet med pleje af borgere i sengen udføres, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Unødige fysiske belastninger samt uensigtsmæssige arbejdsstillinger skal undgås. |
| Boligerne Tycho Brahes Vej 4-6, Haslev | Virksomheden påbydes at sikre, at arbejde med manuel håndtering af borger A ved pleje i seng og forflytning fra seng på Orange afdeling udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. |

Kilde: HR & Løn Afdelingens opgørelse over tilsyn fra Arbejdstilsynet

Rådgivningspåbud og dermed en rød smiley

| Arbejdsplads | Påbud |
|---------------|--|
| Terslev Skole | Virksomheden påbydes at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbud om at forbedre de akustiske forhold så unødigt støj reduceres i gymnastiksal og i klasselokale 2 i første klasse, samt med at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer. |

Kilde: HR & Løn Afdelingens opgørelse over tilsyn fra Arbejdstilsynet

Arbejdsulykker

I 2018 er der blevet anmeldt i alt **227 arbejdsulykker** i Faxe Kommune.

- Der er et fald i anmeldte ulykker på **29** ulykker i forhold til 2017 svarende til 11,3 %

De anmeldte skader har fordelt sig på centrene/direktionssekretariatet som angivet i skema nedenfor.

| Ulykker fordelt på centre: | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|------------|------------|------------|
| Center for Børn & Undervisning | 86 | 124 | 87 |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse | 43 | 55 | 42 |
| Center for Sundhed & Pleje | 57 | 64 | 85 |
| Center for Plan & Miljø | 0 | 1 | 0 |
| Center for Ejendomme | 10 | 11 | 13 |
| Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice | 1 | 1 | 0 |
| Center for HR, Økonomi & IT | 0 | 0 | 0 |
| Direktionssekretariat | 0 | 0 | 0 |
| Arbejdsulykker i alt | 197 | 256 | 227 |

Kilde: Forsikringsenheden

Faldet i arbejdsulykkerne skyldes formentlig, at der i A-skade systemet nu er mulighed for at anmelde krænkende hændelser. Nogen af disse hændelser kan tidligere være blevet anmeldt som en arbejdsskade. De krænkende hændelser erstatter også de tidligere "skufferegnskaber".

Krænkende hændelser

Der er tale om krænkende hændelser, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende. Det kan bl.a. være krænkende tiltaleform, nedværdigende omtale af job eller arbejdsindsats og seksuel chikane.

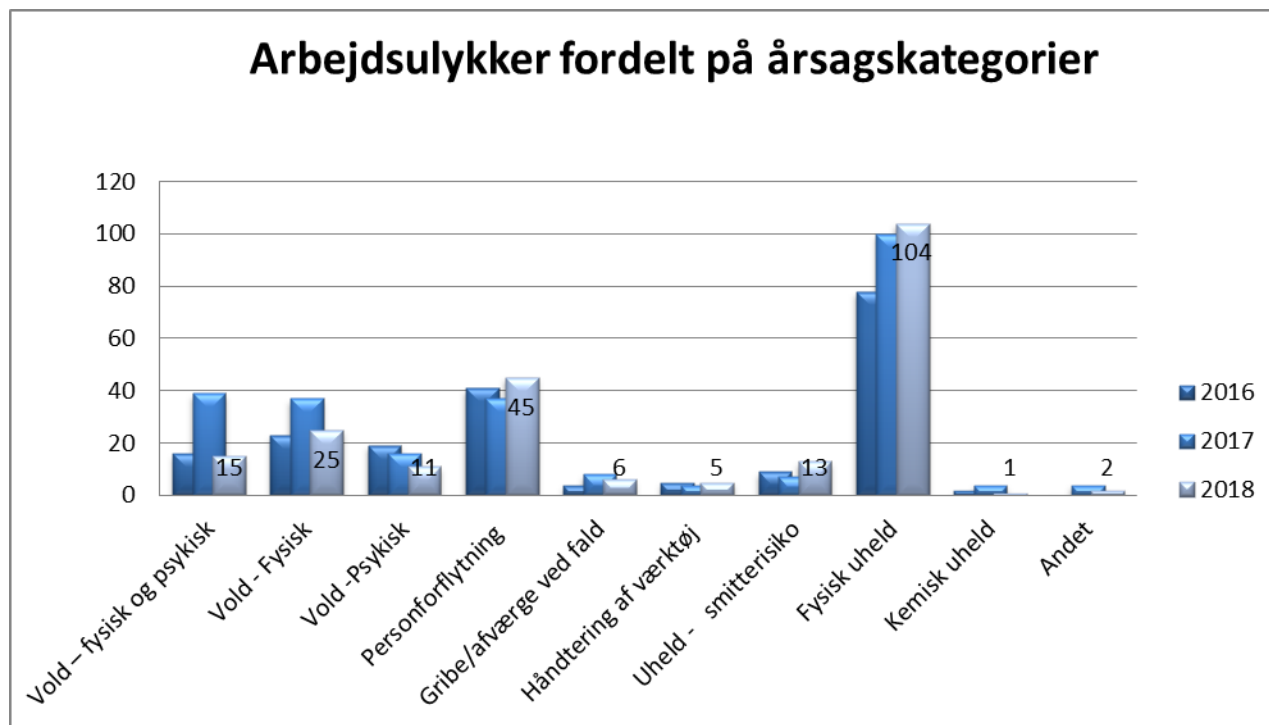
De krænkende hændelser fordeler sig på centrene/direktionssekretariatet, som angivet nedenfor.

| Krænkende hændelser fordelt på centre: | 2018 |
|---|-----------|
| Center for Børn & Undervisning | 62 |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse | 13 |
| Center for Sundhed & Pleje | 15 |
| Center for Plan & Miljø | 0 |
| Center for Ejendomme | 1 |
| Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice | 0 |
| Center for HR, Økonomi & IT | 0 |
| Direktionssekretariat | 0 |
| Krænkende hændelser i alt | 91 |

Kilde: Forsikringsenheden



Arbejdsulykker fordelt på årsagskategorier



Kilde: Forsikringsenheden

De hyppigste skader i kommunen sker som følge af fysisk uheld, herunder eget fald/snublen. Herefter kommer fysisk og psykisk vold, personforflytning og personhåndtering, uheld med udsættelse for smitterisiko, gribe/afværge ved fald, håndtering af værktøj/ting/-maskiner, samt kemisk uheld og et par skader under andet, dvs. skader, hvor der ikke er nogen årsagskategori, der passer på hændelsen.

Skader de seneste 3 år under vold – fysisk og psykisk kan helt præcist opdeles med:

| Årsag | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Vold – fysisk og psykisk | 16 | 39 | 15 |
| Vold - Fysisk | 23 | 37 | 25 |
| Vold -Psykisk | 19 | 16 | 11 |
| I alt | 58 | 92 | 51 |

Kilde: Forsikringsenheden

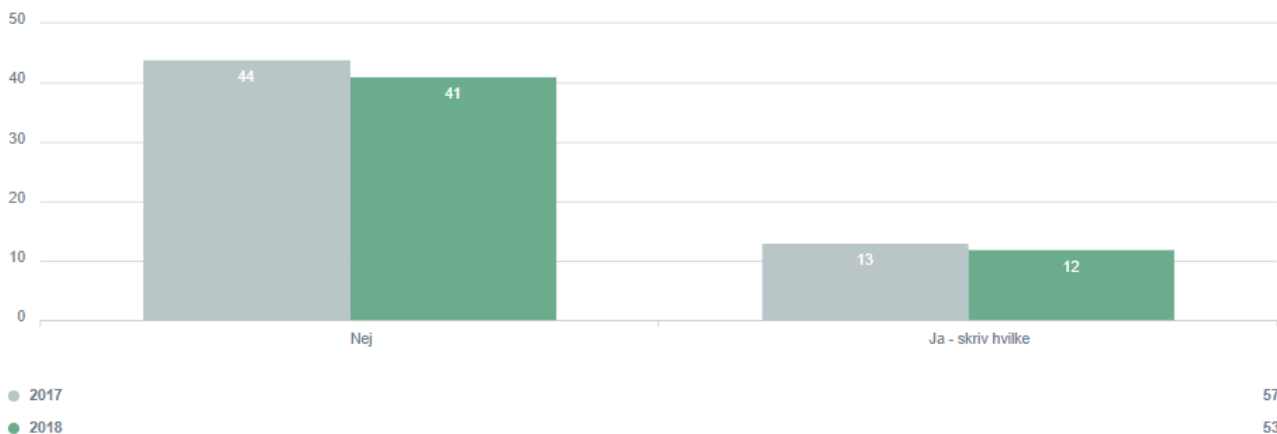
| Ulykker med vold - fordelt på centre | 2018 |
|--|-----------|
| Center for Børn & Undervisning | 28 |
| Center for Ejendomme | 1 |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse | 16 |
| Center for Sundhed & Pleje | 6 |
| Arbejdsulykker pga vold | 51 |

Kilde: Forsikringsenheden



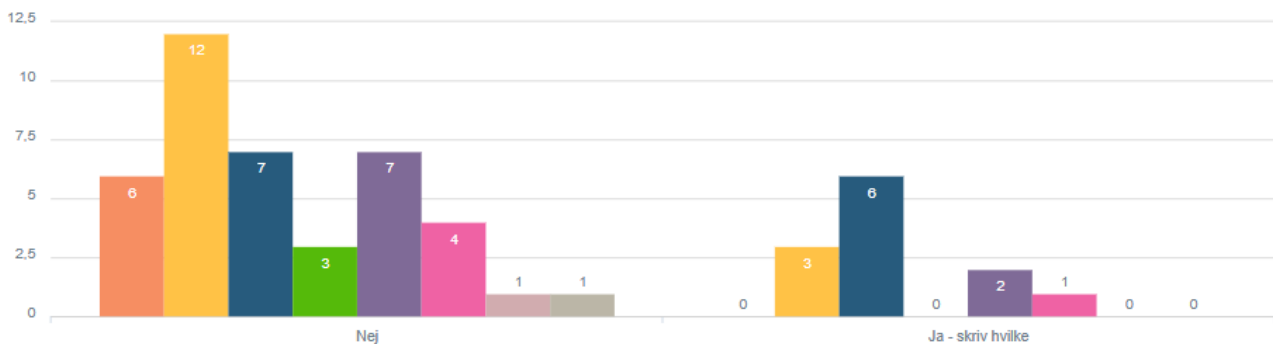
Ved spørgsmålet i arbejdsmiljøberetningen "Er der risici for arbejdsulykker, som I ikke har gjort noget ved/mangler at få løst på grund af manglende ressourcer, økonomi eller lignende?" kunne arbejdspladserne svare henholdsvis "JA" eller "NEJ". Nedenstående graf viser hvor mange der gav hvilket svar i henholdsvis 2017 og 2018:

Er der risici for arbejdsulykker på jeres arbejdsplads, som der ikke er gjort noget ved/mangler at få løst på grund af manglende ressourcer, økonomi eller lignende?



Ved spørgsmålet i arbejdsmiljøberetningen "Er der risici for arbejdsulykker, som I ikke har gjort noget ved/mangler at få løst på grund af manglende ressourcer, økonomi eller lignende?" er svarene fordelt på følgende måde pr. center/direktionssekretariat:

Er der risici for arbejdsulykker på jeres arbejdsplads, som der ikke er gjort noget ved/mangler at få løst på grund af manglende ressourcer, økonomi eller lignende?



- Center for Ejendomme [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 6
- Center for Sundhed & Pleje [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 15
- Center for Børn & Undervisning [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 13
- Center for HR, Økonomi & IT [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 3
- Center for Familie, Social & Beskæftigelse [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 9
- Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 5
- Center for Plan & Miljø [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 1
- Direktionssekretariatet [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 1

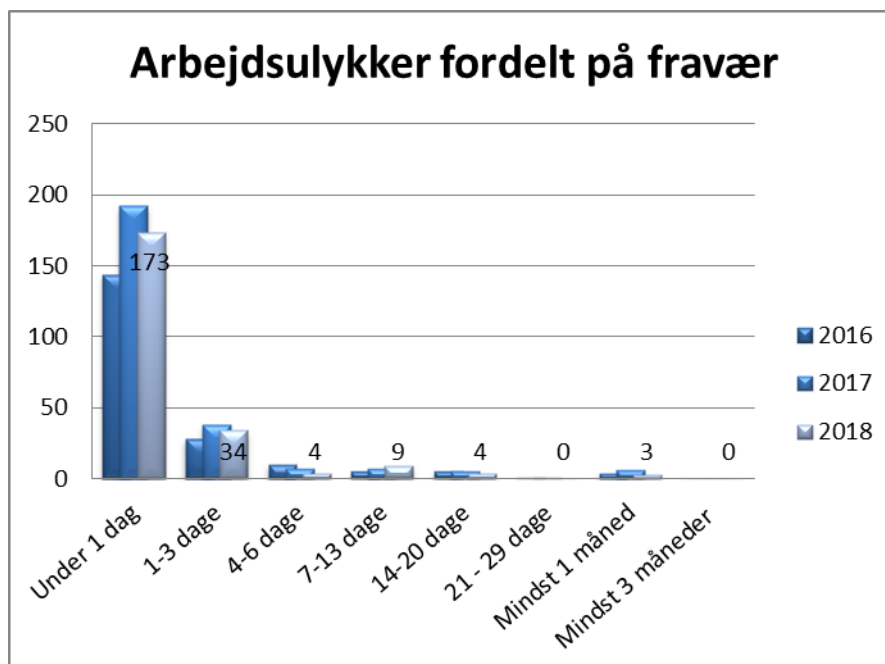
Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen

Ovenstående graf viser hvilke centre, der har tilkendegivet, at der er risici for arbejdsulykker, som mangler at blive løst. Ved nærmere beskrivelse af, hvad disse risici omhandler, nævnes det i centerarbejdsmiljøberetningerne, at det drejer sig om risici for fysiske uheld, samt uheld, som skyldes manglende vedligehold eller forebyggelse.



Arbejdsulykker fordelt på fravær

Antal fraværsdage pr. arbejdsulykke er stadig, for langt de fleste arbejdsulykkers vedkommende, under 3 dage:



Kilde: Forsikringsenheden

Anmeldte erhvervssygdomme

Antal anmeldte erhvervssygdomme er fortsat faldende:

| Hoveddiagnosegruppe | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|------|------|------|
| Hudlidelser, psykiske lidelser & andre lidelser | 7 | 3 | 2 |

Kilde: Arbejdsmarkedets erhvervssygdomssikring v/ATP's aktuar

Fravær

Udover de tidligere nævnte tilbud om psykologisk krisehjælp og rådgivning, samt tilbuddet om anonym afklarende samtale til sygemeldte og fraværstruede medarbejdere, har HR & Løn Afdelingen i løbet af 2018 udbudt kurser til ledere i "Den svære samtale".

Den samlede fraværstatistik for Faxe Kommune kan ses på Intranettet under [fraværstatistikker](#).

I 2018, er der i samarbejde med flere af kommunens centre igangsat et Nærværprojekt. Projektet skal styrke nærværet til gavn for berørte arbejdspladser.

Nærværprojektet er yderligere beskrevet i afsnittet "Arbejds miljøtiltag i 2019".

Oversigt over udviklingen i sygefraværet fra 2016-2018

| Gennemsnitligt antal sygedage for alle medarbejdere i Faxe Kommune | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|-------------|
| Faxe Kommune | 13,1 | 12,8 | 12,6 |
| Politisk og Juridisk sekretariat | 3,3 | | |
| Direktionssekretariatet | 5,3 | 2,8 | 8,7 |
| Center for HR, Økonomi & IT | 9,4 | 7,0 | 7,8 |
| Center for Ejendomme | 13,0 | 13,1 | 11,2 |
| Center for Plan & Miljø | 7,1 | 6,3 | 8,1 |
| Center for Børn & Undervisning | 13,6 | 13,7 | 12,7 |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse | 13,9 | 11,6 | 12,7 |
| Center for Sundhed & Pleje | 13,3 | 12,9 | 13,4 |
| Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice | 10,0 | 18,7 | 15,3 |

Kilde: Faxe Kommunes fraværstatistik

Af ovenstående skema fremgår det, at det samlede fravær pr. medarbejder i gennemsnit er **12,6** dag. Der er tale om et lille fald i forhold til 2017 (**12,8** dag).

Igen i år har HR & Løn afdelingen udarbejdet en fraværstatistik for året 2017 og 2018, hvor fraværet er delt op i ordinært ansatte og ansatte på særlige ansættelsesvilkår.

Ordinært ansatte består af:

- overenskomstansatte, tjenestemandansatte, reglementsansatte samt elever.

Ansatte på særlige ansættelsesvilkår består af:

- ansatte i fleksjob, løntilskud, seniorjob og skånejob.

Fraværstatistikken er medtaget da ansatte på særlige ansættelsesvilkår, og deres andel af sygefraværet på de enkelte arbejdspladser, til tider omtales når der drøftes fravær generelt.



| Fraværstatistik Faxe Kommune excl. selvejende institutioner | Hele året 2017 | | | | | | Hele året 2018 | | | | | |
|---|------------------|---------------------|----------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|------------------|---------------------|----------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|
| | Ordinært ansatte | | | Særlige ansættelsesvilkår | | | Ordinært ansatte | | | Særlige ansættelsesvilkår | | |
| | Fuldtids-ansatte | Sygdom 1-4 uger i % | Sygdom o. 4 uger i % | Fuldtids-ansatte | Sygdom 1-4 uger i % | Sygdom o. 4 uger i % | Fuldtids-ansatte | Sygdom 1-4 uger i % | Sygdom o. 4 uger i % | Fuldtids-ansatte | Sygdom 1-4 uger i % | Sygdom o. 4 uger i % |
| Center for Børn & Undervisning | 795,26 | 2,97% | 2,44% | 20,65 | 4,47% | 1,34% | 794,86 | 2,85% | 2,04% | 20,47 | 3,43% | 6,64% |
| Center for Ejendomme | 158,24 | 1,47% | 3,72% | 11,88 | 2,29% | 2,78% | 157,61 | 1,24% | 2,80% | 11,87 | 2,12% | 8,79% |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse | 488,34 | 2,76% | 1,72% | 18,47 | 3,34% | 5,04% | 480,39 | 2,87% | 2,08% | 14,69 | 2,79% | 4,79% |
| Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice | 62,32 | 2,88% | 4,51% | 4,07 | 3,95% | 4,05% | 66,67 | 2,50% | 3,19% | 4,75 | 9,04% | 2,35% |
| Center for Plan & Miljø | 34,16 | 2,45% | 0,00% | 0,27 | 10,23% | 0,00% | 33,56 | 2,21% | 0,99% | 0,00 | 0,00% | 0,00% |
| Center for Sundhed & Pleje | 606,14 | 2,94% | 2,17% | 13,45 | 4,26% | 2,02% | 653,16 | 3,04% | 2,27% | 13,47 | 3,96% | 0,68% |
| Center for HR, Økonomi & IT | 55,04 | 2,08% | 0,74% | 1,40 | 0,27% | 0,00% | 55,49 | 2,33% | 0,75% | 1,47 | 3,76% | 0,00% |
| Direktionssekretariatet | 13,68 | 1,16% | 0,00% | 0,76 | 0,41% | 0,00% | 14,23 | 1,26% | 2,26% | 1,25 | 2,85% | 0,00% |
| Direktion | 3,67 | 0,84% | 14,90% | | | | 4,00 | 0,32% | 0,00% | 0,00 | 0,00% | 0,00% |
| Faxe Kommune excl. selvejende inst. | 2.216,85 | 2,76% | 2,28% | 70,95 | 3,68% | 2,63% | 2.259,97 | 2,75% | 2,15% | 67,97 | 3,61% | 4,85% |

Kilde: Faxe Kommunes fraværstatistik

Nedenfor ses de 20 arbejdspladser, der har haft *mindst* fravær i 2018

| Faxe Kommune – samlet set 2018 | Procent | Gennemsnitlig antal sygedage |
|---|---------------|------------------------------|
| | 5,02 % | 12,6 |
| Musikskolen | 1,08 % | 2,7 |
| Stab for Børn & Undervisning | 1,10 % | 2,8 |
| Centeradministration (Børn & Familie) | 1,20 % | 3,0 |
| Stab Midtskolen | 1,26 % | 3,2 |
| Jobrehabiliteringscentret | 1,33 % | 3,4 |
| Teknisk Service & Vagt | 1,34 % | 3,4 |
| Specialpædagogisk team | 1,64 % | 4,1 |
| Centeradministration Center for Ejendomme | 1,64 % | 4,1 |
| Træningsafdelingen | 1,67 % | 4,2 |
| Kommunale Bygninger | 1,82 % | 4,6 |
| Sundhedsfremme og forebyggelse | 1,82 % | 4,6 |
| Køkkenorganisation | 1,90 % | 4,8 |
| Terslev Landsbyordning | 2,16 % | 5,4 |
| Børnehaven Lillebo | 2,20 % | 5,5 |
| Kongsted Ældrecenter | 2,25 % | 5,7 |
| Familie- og Ungeindsatsen | 2,26 % | 5,7 |
| Æblehaven | 2,27 % | 5,7 |
| Kantine | 2,31 % | 5,8 |
| Centerstab for Social & Beskæftigelse | 2,34 % | 5,9 |
| Visitation Pleje | 2,50 % | 6,3 |

Kilde: Faxe Kommunes fraværstatistik

Nedenfor ses de 20 arbejdspladser, der har haft mest fravær i 2018

| Faxe Kommune – samlet set | Procent | Gennemsnitlig antal sygedage |
|--|----------------|-------------------------------------|
| | 5,02 % | 12,6 |
| Stab Østskolen | 15,28 % | 38,5 |
| SFO Solhøjen | 12,34 % | 31,1 |
| Stab Vestskolen | 10,52 % | 26,5 |
| Frederiksgadecenteret | 10,10 % | 25,5 |
| Faxe Kommunes Arkiver | 9,91 % | 25,0 |
| Modtagerklasse Vest | 9,65 % | 24,3 |
| PAU-elever – voksenområdet | 9,24 % | 23,3 |
| Haslev Svømmehal | 9,12 % | 23,0 |
| SFO Hyllen | 8,58 % | 21,6 |
| Stab for Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice | 8,51 % | 21,4 |
| SFO Nordlyset | 8,23 % | 20,7 |
| Rehabiliteringscenter Grøndal | 7,82 % | 19,7 |
| Centerklassen | 7,80 % | 19,7 |
| Plejecenter Tycho Brahes Vej | 7,75 % | 19,5 |
| Ungdomsskolen | 7,50 % | 18,9 |
| Modtagerklasse – Øst | 7,29 % | 18,4 |
| Søndervang | 7,13 % | 18,0 |
| Rolloskolen | 7,01 % | 17,7 |
| Socialpædagogisk Center | 6,96 % | 17,5 |
| Ungdommens Uddannelsesvejledning | 6,86 % | 17,3 |

Kilde: Faxe Kommunes fraværstatistik



Status på arbejdsmiljøet i 2018

Den elektroniske metode som har været anvendt i årene 2017 og 2018, gør det muligt at danne grafer på baggrund af de indtastede data fra hver enkelt arbejdsplads. Disse data bliver, som nævnt i indledningen i denne beretning, anvendt til at give et overordnet overblik, samt et overblik over hvert centers/direktionssekretariats data. Dette gøres ud fra temaer vedrørende det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø.

Ved gennemførelse af den elektroniske arbejdsmiljøberetning har de enkelte arbejdspladser graderet hvordan forskellige temaer, har haft betydning for henholdsvis et dårligt psykisk arbejdsmiljø/trivslen på arbejdspladserne og et dårligt fysisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

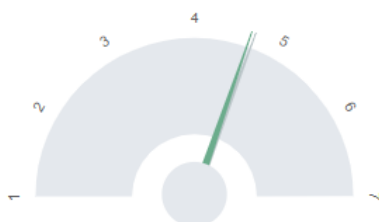
Overordnede resultater af data vedrørende det psykiske arbejdsmiljø

De enkelte temaer er graderet på en skala fra 1-7, hvor 1 er "højeste betydning" og 7 er "ingen betydning"

Nedenstående graf viser udviklingen i den **samlede** graduering af temaer inden for psykisk arbejdsmiljø i 2017 og 2018.

I hvilken grad har følgende haft betydning for et dårligt psykisk arbejdsmiljø/trivslen på jeres arbejdsplads?

(Grader på en skala fra 1-7, hvor 1 er "højeste betydning" og 7 er "ingen betydning")



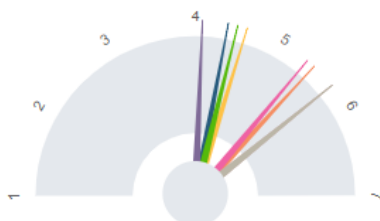
| År | Gennemsnit | Antal |
|------|------------|-------|
| 2017 | 4,69 | 57 |
| 2018 | 4,64 | 53 |

Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen



Herunder fremgår det hvordan hvert enkelt center samt direktionsssekretariatet i gennemsnit har vurderet det psykiske arbejdsmiljø i forhold til temaerne i 2018:

I hvilken grad har følgende haft betydning for et dårligt psykisk arbejdsmiljø/trivslen på jeres arbejdsplads?
(Grader på en skala fra 1-7, hvor 1 er "højeste betydning" og 7 er "ingen betydning")



| | |
|--|------|
| Center for Ejendomme [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 6 |
| ● Gennemsnit | 5,42 |
| Center for Sundhed & Pleje [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 15 |
| ● Gennemsnit | 4,57 |
| Center for Børn & Undervisning [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 13 |
| ● Gennemsnit | 4,36 |
| Center for HR, Økonomi & IT [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 3 |
| ● Gennemsnit | 4,47 |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 9 |
| ● Gennemsnit | 4,08 |
| Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 5 |
| ● Gennemsnit | 5,32 |
| Center for Plan & Miljø [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 1 |
| ● Gennemsnit | 5,70 |
| Direktionsssekretariatet [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 1 |
| ● Gennemsnit | 5,70 |

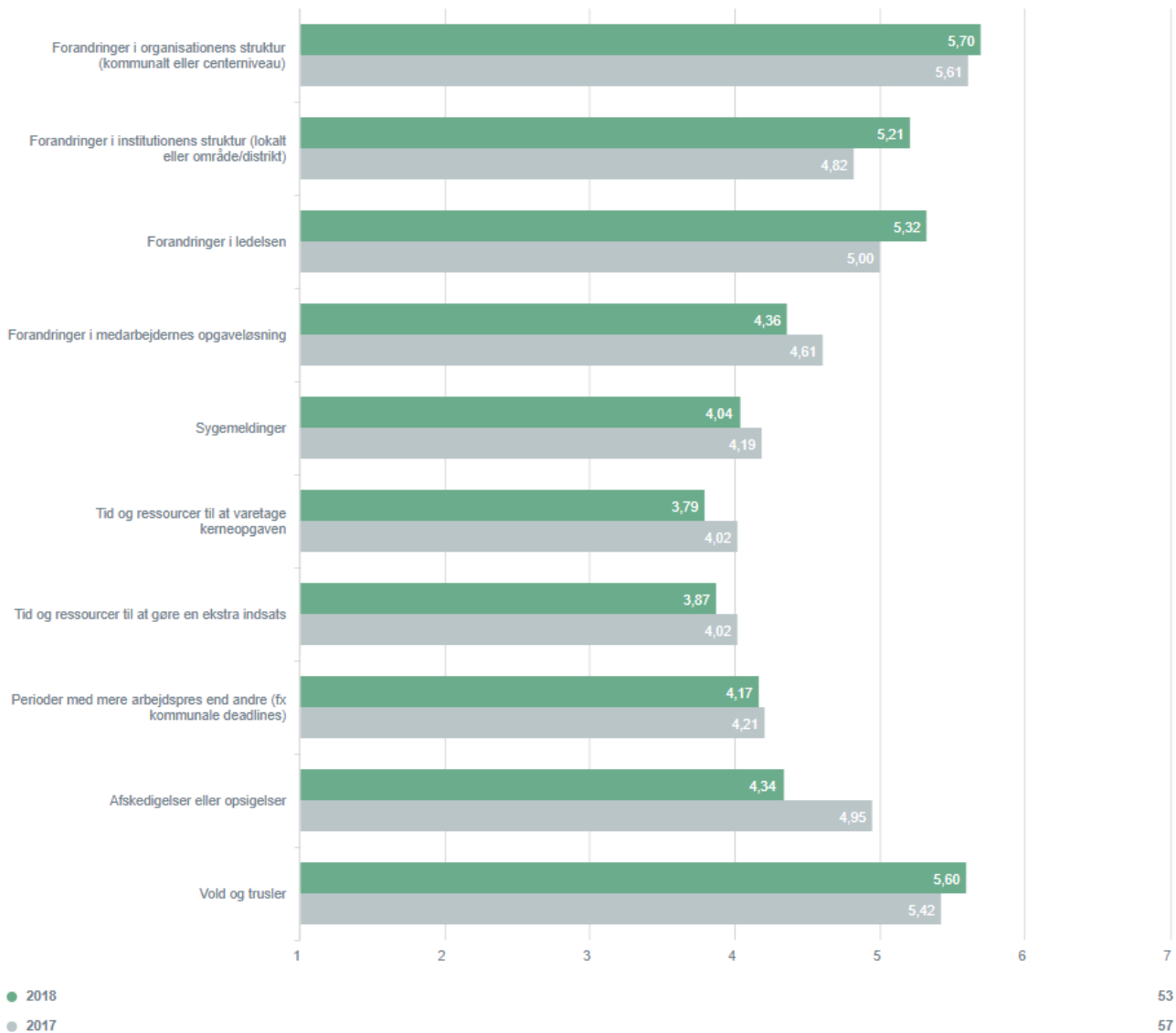
Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen



På nedenstående graf fremgår det, hvordan alle arbejdspladser i gennemsnit vurderer de enkelte temaer som havende haft betydning for et dårligt psykisk arbejdsmiljø/trivslen på arbejdspladserne.

I hvilken grad har følgende haft betydning for et dårligt psykisk arbejdsmiljø/trivslen på jeres arbejdsplads?

(Grader på en skala fra 1-7, hvor 1 er "højeste betydning" og 7 er "ingen betydning")



Kilde: Udtræk fra rapport i Enalyzer /v. HR & Løn Afdelingen

Af grafen fremgår det, at især fem temaer har større betydning end de resterende. Det drejer sig om følgende:

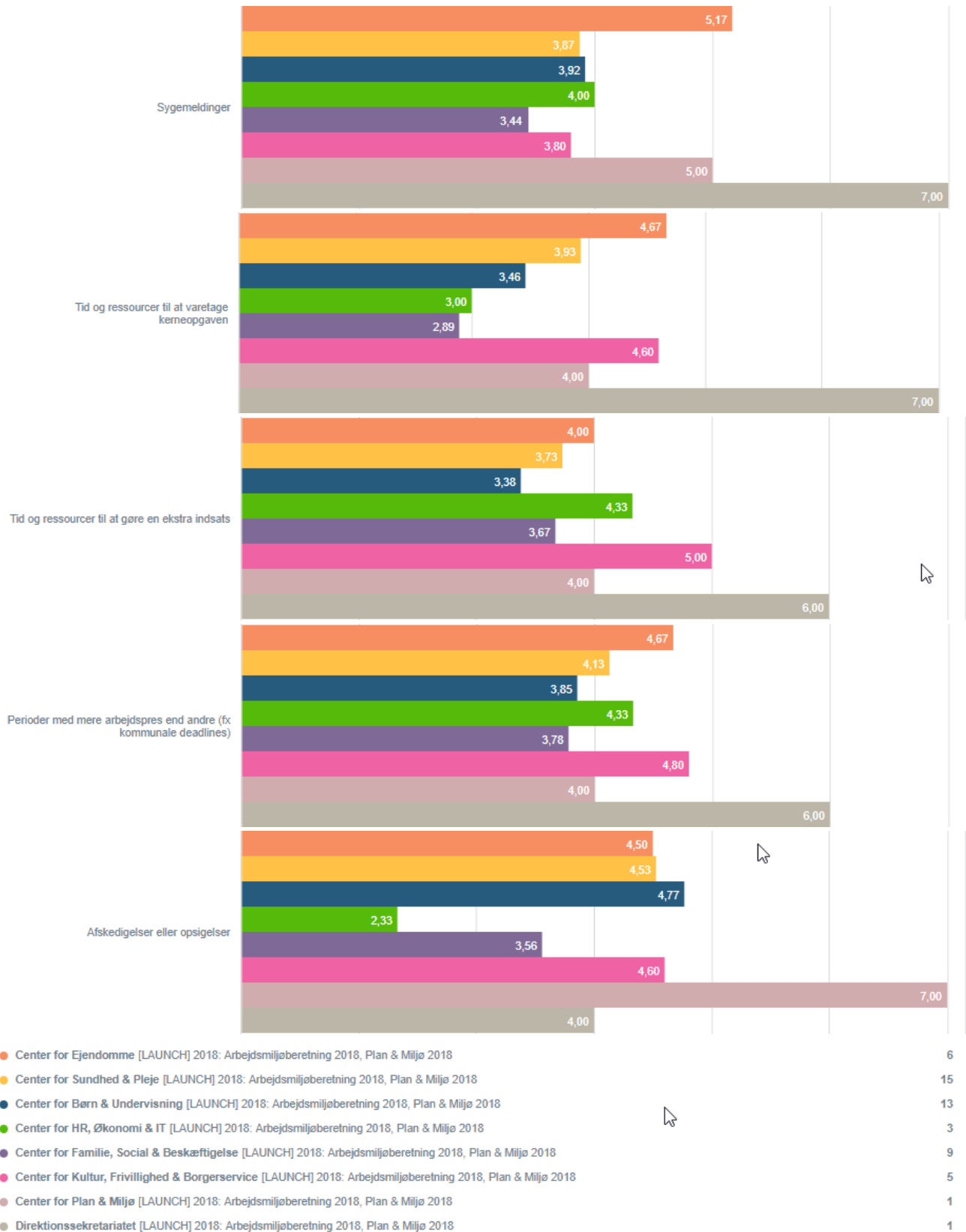
- Sygemeldinger
- Tid og ressourcer til at varetage kerneopgaven
- Tid og ressourcer til at gøre en ekstra indsats
- Perioder med mere arbejdspress end andre (fx kommunale deadlines)
- Afskedigelser eller opsigelser

Flere af centerarbejdsmiljøberetningerne bekræfter gennem deres beskrivelse af deres udfordringer med arbejdsmiljøet, at ovennævnte temaer har negativ indflydelse på deres psykiske arbejdsmiljø.



Set i forhold til 2017 er det de samme temaer der går igen, med en tilføjelse af temaet "Afskedigelser og opsigelser". I forhold til temaet "Afskedigelser og opsigelser" ses der et væsentligt fald i scoringen fra 2017 til 2018, hvilket viser, at dette tema har udviklet sig i en negativ retning.

Herunder ses grafer, som viser hvordan de enkelte centre og direktionssekretariatet graderer de fem temaer. Igen er 1- højeste betydning og 7 – ingen betydning:



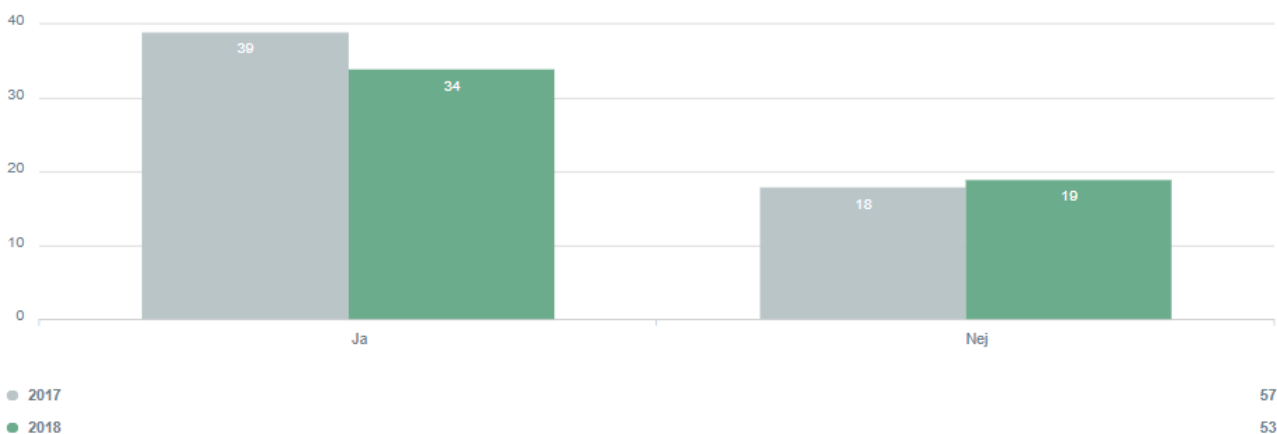
Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen



Ud fra dette sammenligningsgrundlag kan det ses, at centrene og direktionsekretariatet oplever de enkelte temaer forskelligt i forhold til deres betydning for et dårligt psykisk arbejdsmiljø/trivsel på arbejdspladserne.

Ved spørgsmålet "Har I udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?", kunne arbejdspladserne svare henholdsvis "JA" eller "NEJ". Nedenstående graf viser svarfordelingen i henholdsvis 2017 og 2018:

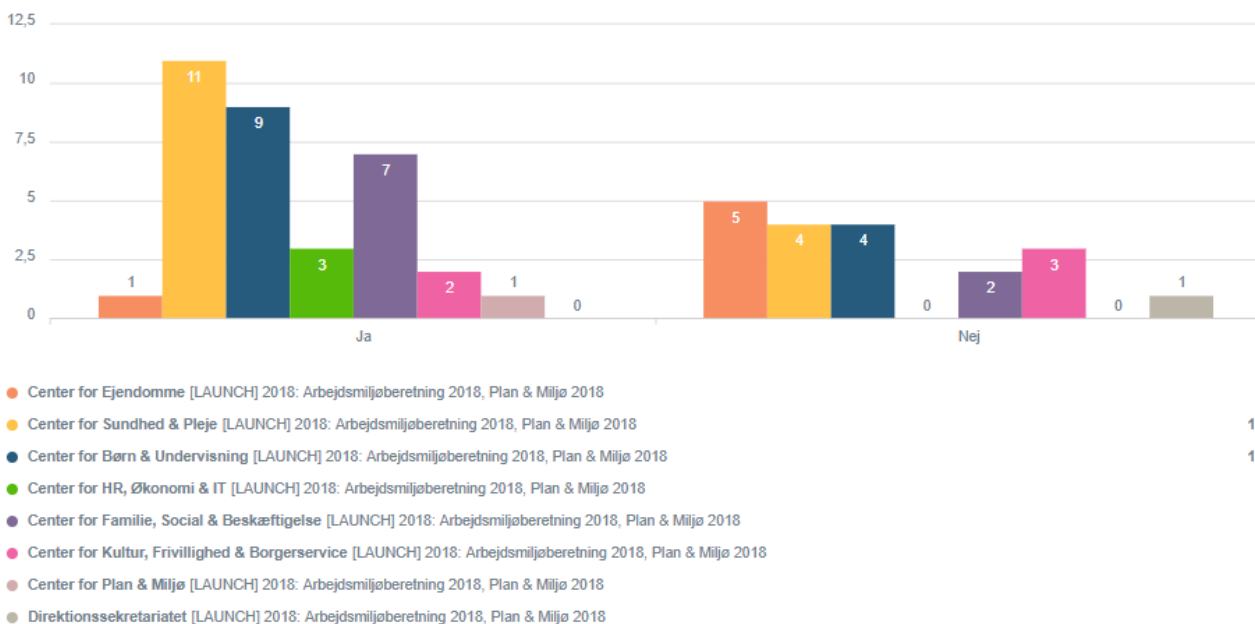
Har I udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?



Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen

Ved spørgsmålet "Har I udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?", svarede arbejdspladserne, fordelt på centre/direktionsekretariat, som følgende:

Har I udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?



Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen

Som det fremgår af ovenstående grafer, svarer **34** arbejdspladser, at der er forhold vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, der mangler at blive løst. I beskrivelserne af årsagen til, at det psykiske arbejdsmiljø ikke er løst, fremgår det flere steder i arbejdsmiljøberetningerne, at man arbejder på at løse de mange forskelligartede udfordringer, men at ting tager tid. 22 arbejdspladser peger på "*manglende ressourcer*", 14 arbejdspladser på "*økonomi*" og 13 på "*ændringer*", som årsag til, at udfordringerne ikke er løst. Arbejdspladserne har her kunnet vælge mere end én årsag pr. arbejdsplads.



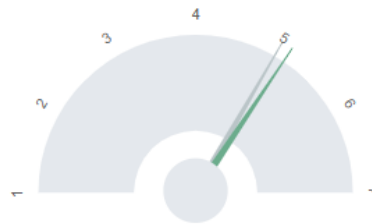
Overordnede resultater af data vedrørende det fysiske arbejdsmiljø

De enkelte temaer er graderet på en skala fra 1-7, hvor 1 er "højeste betydning" og 7 er "ingen betydning"

Nedenstående graf viser udviklingen i den **samlede** graduering af temaer inden for fysisk arbejdsmiljø i 2017 og 2018.

I hvilken grad har følgende haft betydning for et dårligt fysisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen?

(Grader på en skala fra 1-7, hvor 1 er "højeste betydning" og 7 er "ingen betydning")



| | |
|--------------|------|
| 2017 | 57 |
| ● Gennemsnit | 5,00 |
| 2018 | 53 |
| ● Gennemsnit | 5,13 |

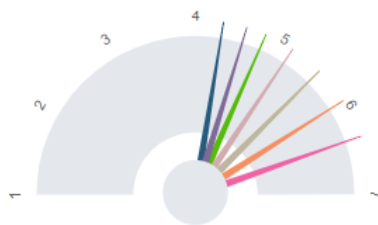
Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen



Herunder fremgår det hvordan hvert enkelt center samt direktionssekretariatet i gennemsnit har vurderet det fysiske arbejdsmiljø i forhold til temaerne i 2018:

I hvilken grad har følgende haft betydning for et dårligt fysisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen?

(Grader på en skala fra 1-7, hvor 1 er "højeste betydning" og 7 er "ingen betydning")



| | |
|--|------|
| Center for Ejendomme [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 6 |
| ● Gennemsnit | 5,92 |
| Center for Sundhed & Pleje [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 15 |
| ● Gennemsnit | 5,50 |
| Center for Børn & Undervisning [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 13 |
| ● Gennemsnit | 4,31 |
| Center for HR, Økonomi & IT [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 3 |
| ● Gennemsnit | 4,79 |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 9 |
| ● Gennemsnit | 4,57 |
| Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 5 |
| ● Gennemsnit | 6,35 |
| Center for Plan & Miljø [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 1 |
| ● Gennemsnit | 5,13 |
| Direktionssekretariatet [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 1 |
| ● Gennemsnit | 5,50 |

Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen

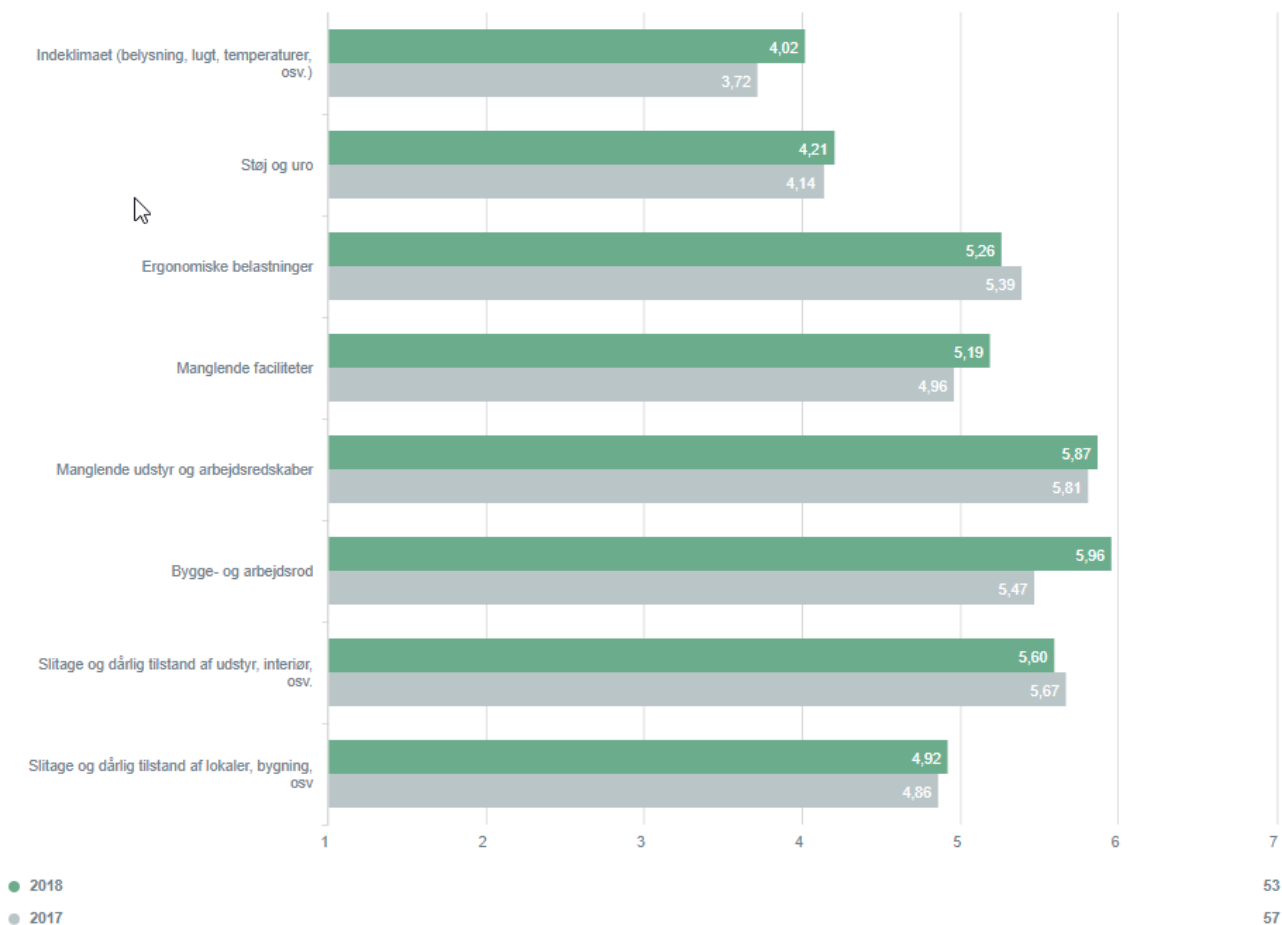


Ved nedenstående graf fremgår det, hvordan alle arbejdspladser i gennemsnit vurderer de enkelte temaer som havende haft betydning for et dårligt fysisk arbejdsmiljø i 2017 og 2018.

I hvilken grad har følgende haft betydning for et dårligt fysisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen?



(Graduer på en skala fra 1-7, hvor 1 er "højeste betydning" og 7 er "ingen betydning")



Kilde: Udtræk fra rapport i Enalyzer /v. HR & Løn Afdelingen

Af grafen fremgår det, at især to temaer har større betydning end de resterende. Det drejer sig om følgende:

- Indeklimaet (belysning, lugt, temperaturer, osv.)
- Støj og uro

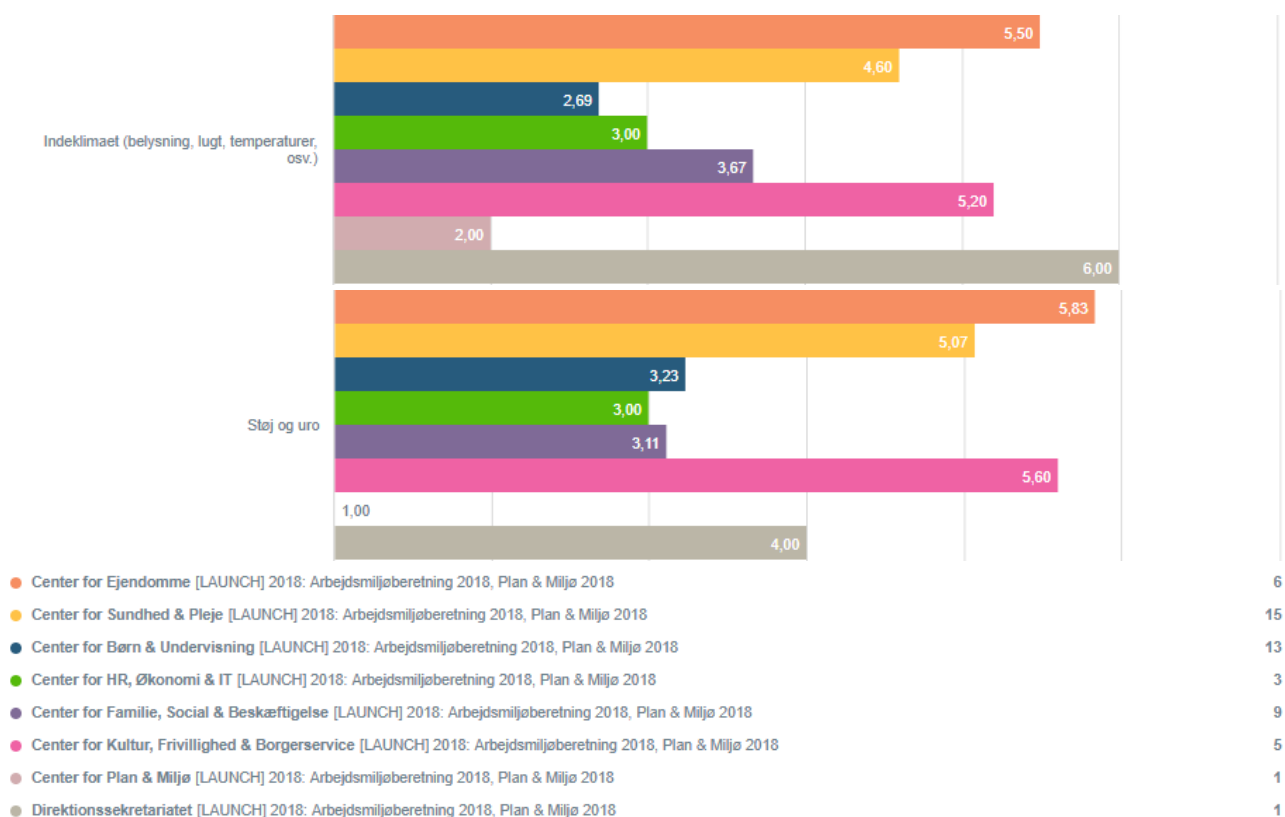
Flere af centerarbejdsmiljøberetningerne bekræfter gennem beskrivelsen af deres udfordringer med arbejdsmiljøet, at ovennævnte temaer har negativ indflydelse på deres fysiske arbejdsmiljø.

Det er de samme temaer som havde størst betydning i 2017.



Herunder ses grafer, som viser hvordan de enkelte centre/direktionssekretariat graduerer de to temaer forskelligt.

Igen er 1- højeste betydning og 7 – ingen betydning:

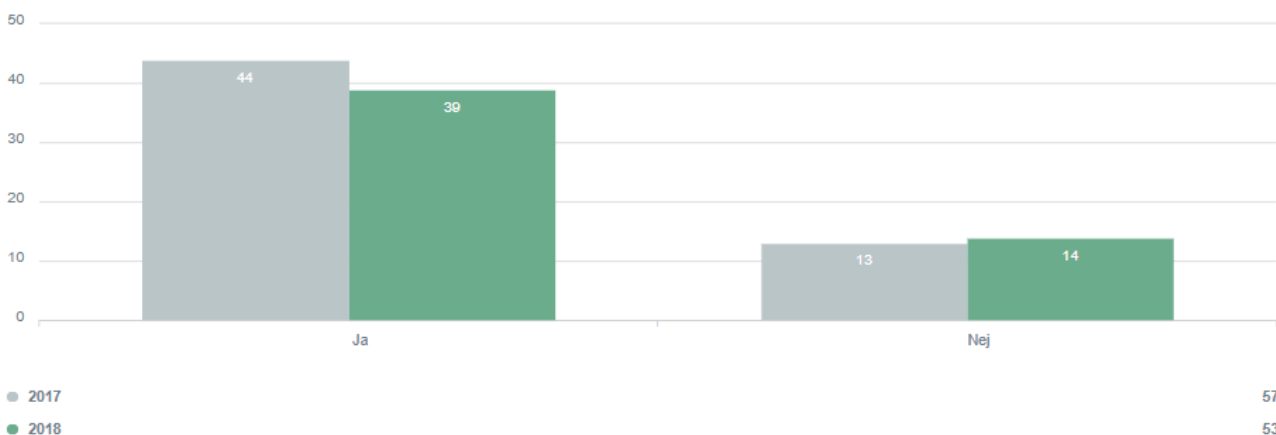


Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen

På samme måde, som ved det psykiske arbejdsmiljø, kan det ud fra dette sammenligningsgrundlag ses, at centrene og direktionssekretariatet oplever de enkelte temaer forskelligt i forhold til deres betydning for et dårligt fysisk arbejdsmiljø.

Ved spørgsmålet "Har I udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?", kunne arbejdspladserne svare henholdsvis "JA" eller "NEJ". Nedenstående graf viser hvor mange der gav hvilket svar i henholdsvis 2017 og 2018:

Har I udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?

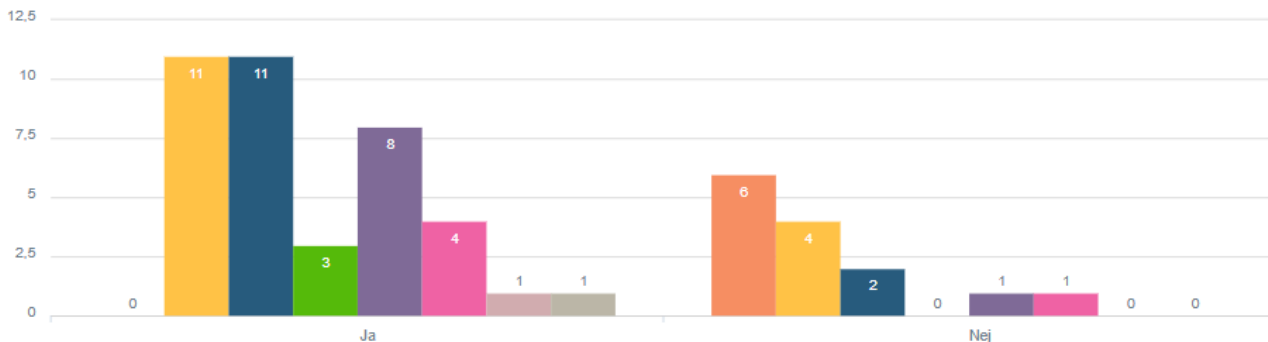


Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen



Ved spørgsmålet "Har I udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?" svarede arbejdspladserne, fordelt på centre/direktionssekretariat som følgende:

Har I udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?



| | |
|--|----|
| Center for Ejendomme [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 6 |
| Center for Sundhed & Pleje [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 15 |
| Center for Børn & Undervisning [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 13 |
| Center for HR, Økonomi & IT [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 3 |
| Center for Familie, Social & Beskæftigelse [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 9 |
| Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 5 |
| Center for Plan & Miljø [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 1 |
| Direktionssekretariatet [LAUNCH] 2018: Arbejdsmiljøberetning 2018, Plan & Miljø 2018 | 1 |

Kilde: Udtræk fra rapport i Analyser /v. HR & Løn Afdelingen

Af ovenstående grafer fremgår det, at **39** arbejdspladser svarer, at der er forhold vedrørende det fysiske arbejdsmiljø, der mangler at blive løst. Ved beskrivelserne af udfordringerne er forhold som pladsmangel, utilstrækkelig ventilation og støjforhold nogen af dem, der fylder mest.

12 arbejdspladser peger på "*manglende ressourcer/tid*", 26 på "*manglende opfølgning fra anden part*" og 19 på "*økonomi*", som årsag til, at udfordringerne ikke er løst. Arbejdspladserne har kunnet vælge mere end én årsag pr. arbejdsplads.

Uddannelse af arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg i 2018

- Der blev i 2018 afholdt to obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser for nye ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i Faxe Kommune. Ét i foråret og ét i efteråret.
- Der blev i 2018 afholdt 2 MED-uddannelser. Ét i foråret og ét efteråret.

Derudover blev der udbudt følgende supplerende kurser til MED i Faxe Kommune:

- Kommunikation og sammenhængskraft i MED
- Vær MED ved forandringer
- Trivsels og sundhed
- MED og arbejdsmiljø
- Det gode MED-samarbejde

Hvert af ovenstående kurser blev udbudt to gange i løbet af 2018. Desværre blev kun to af kurserne gennemført med hver 5 deltagere og resten blev aflyst pga. for få tilmeldte.

Alle ovenstående kurser og uddannelse, blev udbudt i et samarbejde med PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab)

Den årlige Arbejdsmiljødag for arbejdsmiljøgrupperne blev afholdt den 22. maj 2018, hvor omkring 115 arbejdsmiljørepræsentanter og ledere deltog på dagen.

Programmet omfattede en status fra Kommunaldirektøren, en status på arbejdsmiljøet fra Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter samt følgende oplæg:

1. Inspirationsoplæg samt proces med SPARK

- "TRIO-samarbejde på arbejdspladserne i Faxe Kommune"

2. Oplæg v/ skuespiller og foredragsholder Jens Arentzen

En times tour de force i smittende følelser, som relationer kan bringe os. Stress, der smitter på arbejdspladsen og lammer den.

Samtidig demonstrerede, Jens Arentzen, hvordan det relationelle kunne gøres frugtbar, og blive den afgørende faktor for, om vi føler tillid eller angst. Det er følelser, der styrer os – ikke tanker..! og der er håb forude, hvis vi lærer emotionel intelligens.

Arbejdsmiljøtiltag i 2019

De lokale ledere og medarbejdere, lokale MEDudvalg og arbejdsmiljøgrupper er alle vigtige aktører i forhold til at forme udviklingen af deres arbejdsplads. Det er derfor væsentligt, at man involverer sig aktivt i de forandringer, der indvirker på den enkelte arbejdsplads samt på den enkelte medarbejders og leders arbejdsvilkår.

På baggrund af Centerarbejdsmiljøberetninger for 2018 samt drøftelse i Direktionen, Chefforum og Hovedudvalget vil følgende områder blive prioriteret som arbejdsmiljøtiltag i 2019:

Faxe i Fællesskab

Med Faxe i Fællesskab arbejder Faxe Kommune dedikeret med udvikling af kulturen; en kultur, hvor vi føler os godt rustet til den tid vi går i møde. Den teknologiske udvikling og et insisterende online univers, kalder på både vores opmærksomhed og vores stillingtagen. Det former et samfund, med endnu større forventninger om tilgængelighed og involvering end nogensinde før.

I det gemmer sig ressourcer, som vi kan blive bedre til, at få det bedst mulige ud af. Det tror vi på, sker gennem styrkede relationer.

En central nøgle i den udvikling er begrebet 'samskabelse'. Det har vi nu og fremadrettet skarpt fokus på at gøre så meningsfuldt og brugbart som muligt. Alle ledere har gennem Faxe Leder & LæringsAkademi netop etableret nye og uvante makkerskaber på tværs af organisationen. Det har de mhp. at skabe mere sammenhængende løsninger, sammen med vores borgere. Det er vigtigt, at lederne aktivt træner denne disciplin i fællesskab og sammen med kolleger de ikke normalt trækker på, så de bliver endnu bedre til at understøtte tilsvarende initiativer fra medarbejdere og borgere.

Der afholdes fortsat temadage og workshops rundt om i organisationen, som løbende giver flere og flere medarbejdere mulighed for at blive fortrolige med samskabelse, innovation og opmærksomheden på, at få delt de lærerige erfaringer. Processen perspektiveres løbende på www.faxeifaelleskab.dk.

Nærværsprojektet

Nærværsprojektet blev igangsat i 2018 i et samarbejde mellem flere af kommunens centre. Projektet skal styrke nærværet til gavn for kommunens arbejdspladser.

Projektet er igangsat/igangsættes på følgende arbejdspladser:

I nedenstående oversigt er de **igangværende** nærværsprojekter skrevet med **grøn** og de arbejdspladser der **skal opstartes** med **blå**.

Center for børn og undervisning

- Østskolen, Lederteam
- Østskolen, Afd. Karise
- Østskolen, Afd. Hylleholt
- Østskolen, Afd. Rolloskolen

- Østskolen, SFO Hyllen
- Østskolen, SFO Solhøjen
- Østskolen, SFO Tandhjulet

Center for Familie, Social & Beskæftigelse

- Lederteam, Socialpædagogisk Center
- Hertelsvej Faxe
- Rådhusvej Faxe
- Tycho Brahes Vej (Afdeling Lilla)

Center for Sundhed & Pleje

- Lederteam, Plejecentrene Øst
- Dalby Ældrecenter
- Kongsted Ældrecenter

Nærværprojektet indebærer indsatser målrettet fire niveauer:

1. **Organisationsniveauet**, som omfatter implementering af Nærværprojektet, gennem samarbejde mellem flere af kommunens centre.
2. **Ledelsesniveauet**, hvor der gennemføres lederteam- og lederudviklingsforløb til at styrke ledernes- og lederteamets kompetencer til at arbejde med kulturen på arbejdspladserne og internt i lederteams.
3. **Arbejdspladsniveauet**, hvor der gennemføres udviklingsforløb på arbejdspladserne, til at styrke den sociale kapital på arbejdspladsen, således at kerneopgaven og nærværet styrkes og sygefraværet reduceres. Der vil også være fokus på etablering af TRIO-gruppefunktionen på arbejdspladserne, således at der blandt andet kan arbejdes forebyggende med sygefraværet, samt arbejdes med de temaer, som opleves som belastende for arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads.
4. **Individniveauet**, hvor relevante medarbejdere tilbydes vejledning i rammen af Nærværprojektet.

Indeklima samt Støj & Uro

Der er fortsat arbejdspladser, der har problemer med *Indeklima* samt *Støj & Uro*.

Som tidligere nævnt i denne arbejdsmiljøberetning bemærkes det, at de enkelte centres arbejdspladser/direktionssekretariat oplever de enkelte temaer forskelligt i forhold til deres betydning for et dårligt fysisk arbejdsmiljø.

I forhold til *indeklimate* beskriver flere arbejdspladser i de enkelte arbejdsmiljøberetninger, at netop indeklimate er en udfordring. Det er vigtigt, at have opmærksomhed og fokus på temaet, da flere arbejdspladser vurderer at indeklimate påvirker det fysiske arbejdsmiljø. I forhold til indeklimate har Center for Ejendomme forskelligt måleudstyr, de kan byde ind med samt vejledning.

For at understøtte de løsninger arbejdspladserne selv arbejder med i forhold til *Støj og Uro*, er det via Center for HR, Økonomi & IT muligt at låne et udvalg af hjælpemidler, som kan afprøves af den enkelte arbejdsplads i forsøget på løse udfordringerne. Dette udvalg udvides så vidt muligt løbende.

Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2019

Faxe Kommune gennemfører i september måned 2019 en arbejdspladsvurdering samt en trivselsevaluering.

Spørgerammen til trivselsevalueringen tager afsæt i Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)´s spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø fra 2017.

Evalueringerne vil være ikke-anonyme.

Uddannelse for arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg i 2019

- Der bliver i 2019 afholdt to obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser for nye ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i Faxe Kommune. Ét i foråret og ét i efteråret.
- Der bliver i 2019 afholdt 2 MED-uddannelser. Ét i foråret og ét i efteråret.

I 2018 blev nedenstående 5 supplerende kurser til MED udbudt 2 gange hver hen over året. Kun 2 ud af de i alt 10 udbudte kurser blev gennemført pga. manglende tilmeldinger. Derfor udbydes kurserne ikke i 2019.

- Kommunikation og sammenhængskraft i MED
- Vær MED ved forandringer
- Trivsels og sundhed
- MED og arbejdsmiljø
- Det gode MED-samarbejde

Kurserne blev udbudt som følge af en efterspørgsel på netop sådanne kurser. De få deltagende gennem tiden har været meget begejstrede for de kurser de deltog på. Det er derfor ikke indholdet eller relevansen af kurserne, der er årsag til at tilmeldingerne ikke har været større. Om det skyldes travthed, prioritering af andre opgaver eller manglende information om kurserne står derved hen i det uvisse.

Dette efterlader en bekymring for, hvordan man i Faxe Kommune kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne, da flere af kurserne netop understøtter og tilfører medarbejderne ny viden om de temaer som arbejdsmiljøberetningen viser, har et udviklingspotentiale. Kurserne var specifikt rettet mod at styrke TRIO-samarbejdet.

De ovenstående uddannelser, bliver udbudt i et samarbejde med PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab).

Den årlige Arbejdsmiljødag for alle arbejdsmiljøgrupperne afholdes den 22. maj 2019. Formålet er at samle alle arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter én gang årligt til:

- en fælles drøftelse af Faxe Kommunes arbejdsmiljøberetning for det forgangne år,
- en præsentation af forslag til arbejdsmiljøtiltag i det kommende år, samt
- sikre supplerende arbejdsmiljøuddannelse, via et eller flere relevante oplæg inden for arbejdsmiljø

Temaet for årets arbejdsmiljødag vil være "Nærvær på arbejdspladsen", og understøtte Nærværprojektet.



HR & Løn Afdelingen vil endvidere i efteråret 2019 udbyde kurser til ledere i "Den svære samtale" og "Personalesager fra A til Å", hvis det vurderes at behovet er der.