

# CENTERARBEJDSMILJØBERETNING 2018

Center for Familie, Social & Beskæftigelse

Udfyldt af:

Centerchef, Medlemmer af  
Centerudvalg, Andre

## DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø i centeret

Jeres svar

Giv et kort resume af arbejdspladserne i centerets arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Hvad kendetegner det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne i centeret, og hvilke aktiviteter er der gennemført for at styrke det psykiske arbejdsmiljø?

Centerets heterogenitet betyder, at der er vidt forskellige problemstillinger i centeret omkring det psykiske arbejdsmiljø. Der er flere afdelinger, hvor ledermangel, omstruktureringer og flytninger fylder meget lige nu, og har negativ påvirkning på arbejdsmiljøet qua den usikkerhed, der følger med. Hele Socialområdet har været ramt af en 5 % besparelse, der betyder, at stillinger ikke har været genbesat, at medarbejderne skal løbe rigtig stærkt og er pressede, delvist også med flere sygemeldinger til følge, hvilket presser de resterende yderligere. Der opleves også, at borgerne i de forskellige afdelinger kommer med større udfordringer end før, og egentlig kræver langt flere ressourcer. Der er generelt en rigtig stor arbejdsbyrde, der gør det vanskeligt at nedbringe sygefraværet. Både i CenterMED og i flere ledelsesområder er der arbejdet målrettet med forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Eksempelvis handlede centerets arbejdsmiljødag om Social Kapital. Her blev der udarbejdet nytårsforsæt for hvert ledelsesområde, som CenterMED følger op på. Flere arbejdspladser er startet på eller har søgt om SPARK-forløb. De arbejdspladser, der har været påvirket af omstruktureringer ønsker at få MED-TRIO og arbejdsmiljøarbejdet op at stå, men der er stadig usikkerheder i

organiseringen, der gør det vanskeligt. Mange afdelinger har afholdt sociale og faglige arrangementer for at styrke teamsene. De steder, hvor der har været konflikter, er der blevet taget hånd om dette. Der tilbydes MaxMee abonnement, supervision, justeringer i arbejdstilrettelæggelsen for at imødekomme udfordringer.

Har arbejdspladserne i centeret udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?

Ja

Skriv herunder de udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, som ikke er blevet løst

Utilstrækkelige budgetter og besparelser pga. budgetoverskridelser på Socialområdet har betydet en alt for stor arbejdsbyrde og langtidssygemeldinger som følge. Der visiteres borgere med så komplekse problemstillinger, at de kræver to- eller tredobbelt bemanning, men økonomien til dette følger ikke med. Det kan ligeledes være svært at afdække årsagen til dårlig trivsel, hvis hverdagen er alt for presset, og personalemøder skæres ned til et minimum. To afdelinger har fået en mundtlig anbefaling af Arbejdstilsynet at nedbringe arbejdspresset, og afventer Arbejdstilsynets vejledning. Langtidssygemeldinger presser flere afdelinger. Antal borgere eller sager per medarbejder er for høj, så der er tale om brandslukning og mindre tid til grundighed, således at der fx i myndigheden opstår flere ankesager. En afdeling oplever, at de ikke bliver taget alvorligt når de ringer til politiet ved vold og trusler, hvilket skaber utryghed blandt personalet.

Hvad er årsagerne til, at ovenstående ikke er lykkedes?

Manglende ressourcer, Økonomi, Ændringer, samarbejde med anden instans

## **DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ**

Arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø i centeret

### *Jeres svar*

Giv et kort resume af arbejdspladserne i centerets arbejde med det fysiske arbejdsmiljø. Hvad kendetegner det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne i centeret, og hvilke aktiviteter er der gennemført for at styrke det fysiske arbejdsmiljø?

Både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er den primære fokus på CenterMED-møderne. De fleste udfordringer, der er i ledelsesområderne, håndteres i det daglige, bortset fra andet halvdel af 2018, hvor budgetbesparelserne og indkøbsstoppet på Socialområdet gjorde, at man ikke kunne gøre noget. Nødvendige hjælpemidler, mousetrappere, skærmbiller etc. for at afhjælpe gener bliver generelt stillet til rådighed af leder. Der arbejdes fortsat med talegenkendelse, der også anvendes målrettet af medarbejdere, der døjer særligt med skrivebordsgener, for at afhjælpe disse. Generelt er pladsmangel et problem, og deraf følgende støjgener og dårligt indeklima. I bygninger udenfor administrationsbygningerne oplever flere afdelinger manglende opfølgning på henvendelser til Center for Ejendomme, som fx pga trækgener, dårlig temperaturregulering og kulde, og mangler, som skal udbedres. Der er ikke tænkt personalefaciliteter ind i borgernes lejligheder, og der er dårlige arbejdsforhold i borgernes lejligheder. Der er en bygning på FSU, der er i så dårlig stand, at der skal træffes en beslutning om en langsigtet løsning, samt at Perlen afventer at flytte til nye lokaler. På fællesmatriklerne som Tingvej og Søndergade, hvor meget af centerets personale har deres base, er der ligeledes stadig mange udfordringer, disse listes op nedenfor.

Har arbejdspladserne i centeret udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?

Ja

Skriv herunder de udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø, som ikke er blevet løst

Generelt er pladsmangel et problem, og deraf følgende støjgener og dårlig indeklima. I bygninger udenfor administrationsbygningerne oplever flere afdelinger manglende opfølgning på henvendelser til Center for Ejendomme, som fx pga. trækgener, dårlig temperaturregulering og kulde, og mangler, som skal udbedres. Der er ikke tænkt personalefaciliteter ind i borgernes lejligheder, der er dårlige arbejdsforhold i borgernes lejligheder. Der er en bygning på FSU, der er i så dårlig stand, at der skal træffes en beslutning om en langsigtet løsning, samt at Perlen afventer at flytte til nye lokaler. På fællesmatriklerne som Tingvej og Søndergade, hvor meget af centerets personale har deres base, er der stadig mange udfordringer, fx - Brikklåse og sikkerhedsforanstaltninger for personalet, både ved arbejdspladserne på Søndergade og mødefaciliteterne. Der opleves en mangel på identificering af alle kommunens ansatte af sikkerhedsårsager, som fx med ID kort. - Toiletforhold på Tingvej med "samtaletoaletter" - Dårlig udluftning, temperaturregulering, træk - Kantinen på Tingvej opleves for støjende og alt for proppet til frokosttid, og dermed stressende, bliver valgt fra af samme grund - Som et meget stort problem opleves den manglende lydisolering af mødelokalerne i stueetagen på Tingvej, man kan høre samtalerne inde ved siden af og på gangen, og fortroligheden kan ikke garanteres, således at der faktisk er tvivl om lovligheden af dette. - Manglende

sammenhængende indretning af mødelokalerne - Støjdæmpende tiltag på storrumskontorer og der, hvor der sidder flere på et kontor, der tidligere var enkeltmandskontor. - Husrådet på Tingvej 7 har ikke fungeret (manglende deltagelse fra andre udenfor centeret) og blev derfor nedlagt, men savnes. - Der mangler mulighed for at føre fortrolige telefonsamtaler

Hvad er årsagerne til, at ovenstående ikke er løst?

Manglende ressourcer/tid,  
Manglende opfølgning fra anden part, Økonomi

## **ARBEJDSMILJØREGNSKAB**

*For sidste år*

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

- metalstykke ved elevatorer på Tycho Brahes Vej 4-6 - manglende sikkerhedsforanstaltninger ved arbejdspladser på Søndergade samt mødelokaler på Tingvej, hvor borgere kan komme direkte ind fra gaden

## **ARBEJDSSTILSYNET**

*2018*

Har Arbejdstilsynet været på besøg på et eller flere af centerets arbejdspladser i 2018?

Ja

Hvilke konsekvenser fik besøget/besøgene af arbejdstilsynet?

(f.eks. antal og typer af påbud, farve på smiley)

Arbejdstilsynet var på 4 arbejdspladser i centeret i 2018. 3 fik grøn smiley. Én af disse fik dog en vejledning om arbejdspress og sikkerhed og en anden om arbejdspress. En arbejdsplads fik både et strakspåbud og et almindeligt påbud.

## **FRAVÆR**

## Jeres sygefravær i 2018

Giv en vurdering af centerets fravær og sammenhæng med arbejdsvilkårene.

Der er flere steder, hvor sammenhængen mellem de manglende ressourcer kobles direkte sammen med et forhøjet sygefravær, det samme gælder omstruktureringer og usikkerhed omkring arbejdssituationen. Enkelte områder beskriver dog, at der har været langtidsfravær ifm. anden sygdom, der ikke er arbejdsrelateret.

Er der iværksat konkrete tiltag for at nedbringe eventuelt højt fravær på arbejdspladserne i centeret eller andre tiltag, som eksempelvis fokus på nærvær?

Der er fokus på det psykiske arbejdsmiljø rundt omkring, og i et ledelsesområde er der iværksat HRs nærværprojekt. Der arbejdes med fleksible løsninger flere steder, for at fastholde medarbejdere og løse problematikker.

## PLANER FOR ARBEJDSMILJØET I 2019

*Beskriv jeres planer og mål for arbejdsmiljøet i 2019*

Afdelingerne har hver deres egne individuelle målsætninger. På centerets arbejdsmiljødag blev der udarbejdet nytårsforsæt inspireret af social kapital for de forskellige ledelsesområder: Centerstaben 1. Skabe et overblik over, hvor og hvornår vi skal arbejde tværfagligt (Karina, Tove og Henriette). Udpege fælles opgaveområder. 2. Vi har opgaver, som vi løser tværgående og mere sammenhængende end i dag. Socialcentret 1. Før jul 2018 vil Marianne indkalde til TRIO møde. TRIOen vil udarbejde et kommissorium/ kompas for, hvordan vi arbejder i TRIOen 2. Vi skal arbejde med SPARK og sender ansøgning i starten af 2019 Familie- og Ungeindsatsen 1. Etablering af et lokalt MED-udvalg. Vi har møde i december, hvorefter vi sender ansøgning til Hoved MED. 2. Hver enhed vil italesætte Social Kapital og håbe for afsmittende effekt (december eller januar). Jobcentret 1. Vi skal have fokus på, hvor vi er fælles om opgaverne og italesætte den gode historie. Vi er Faxe Kommune og skal italesætte "vi" i stedet for "jeg". 2. Koordinering af opgaverne tværfagligt - hvem er tættest på borgeren? Planlægges på næste TRIO møde. Jobrehabiliteringscentret 1. Vi har et samarbejde med SPARK, hvor vi har fokus på punkter, som vi skal tage udgangspunkt i. 2. Fokus på tillid. Flytte en" det er ikke mine sager/opgaver" holdning. Ligeledes vil vi have fokus på det tværfagligt samarbejde. Socialpædagogisk Center 1. Vi vil have mere fokus på, hvad der efterspørges af viden hos medarbejderne. 2. Retfærdighed. Nedskrevet arbejdsgange omkring hvordan medarbejderne kan få indflydelse ift. arbejdstid. Faxe Sociale

Udviklingscenter 1. Social kapital på dagsordenen på næste MED møde og TRIO møde 2. De to AMR bytter plads til et personelmøde og tjekker forståelse hos det andet hold, 3. Den ros leder giver udadtil, skal også gives indadtil. Socialpsykiatri & Neurorehabilitering Var ikke til stede. Bedes at udarbejde to nytårsforsæt om Social Kapital snarest. -- CenterMED vil følge op på disse målsætninger og arbejde for at få løst de ovennævnte arbejdsmiljø-problemstillinger, der ikke er blevet løst.