

Arbejds miljøberetning 2018

Center for Plan & Miljø

Udfyldt af:

Leder, AMR, TR, Andre

Det psykiske arbejdsmiljø

Status for arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet

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?	<p>Vi har alle kunne mærke, at der er fremdrift i kommunen, hvilket betyder at folk har travlt. Til gengæld er man også opmærksom på hinanden og det betyder meget for den generelle trivsel at man passer på hinanden – enten ved at give et klap på skulderen eller hjælpe med opgaver når/hvis man kan og har tid. CenterMED har arrangeret konflikthåndteringskurset, som blev en succes. Værktøjerne har hjulpet flere og har givet de enkelte medarbejdere mere ro. Som opfølgning på vores seminar, har CenterMED med drøftet opgaver kontra ressourcer. Det har ført til at hvert team har diskuteret hvad de opfatter som værende rigtigt arbejde og hvornår de oplever frustrationer i de opgaver de løser/ikke løser og den tid de har til rådighed. I år har der været fokus på fravær i organisationen. Derfor har vi naturligt også haft sagen oppe i MED. Italesættelsen af sygefraværet i centeret har i nogle situationer givet en bekymring for at melde sig syg. Vi har haft fokus på at drøfte det med centret, at når man er syg, skal man sygemelde sig og ikke bruge flex. Som ledere og medarbejdere har vi behov for at der er tillid til at folk melder sig syge når det er tilfældet. Vores sygefravær ligger gennemsnitligt meget lavt sammenlignet med resten af kommunen. Samtaler om sygefravær afholdes som individuelle samtaler. CenterMED vil fremadrettet have fokus på hvordan sygefravær udvikler i forhold til trivsel i centret.</p>
Har arbejdspladserne i centeret udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?	Ja
Skriv de udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, som ikke er blevet løst	<p>Der er ført en hård retorik i den offentlige debat rettet mod kommunens administration. Dette er både kommet til udtryk på de sociale medier og i aviserne. Det har givet en trykket stemning i centeret – både for de sagsbehandlere, hvis sager blev omtalt, men i lige så høj grad for kollegerne, da diskursen i debatten bliver at administrationen fejlbehandler og misleder borgerne. Når der politisk bliver</p>

	<p>stillet spørgsmålstejn/offentlig mistillid ved forvaltningen, overtages det af befolkningen og som offentligt ansatte, har vi ikke mulighed for at give til genmæle, selvom der er tale om faktuelle usandheder. Vi sidder alle med en personlig faglig stolthed og så er der en stolthed i arbejdspladsen som helhed. Når den bliver udstillet som værende mangelfuld har det effekt på hele centeret. Det betyder derudover, at kolleger bliver nervøse for at håndtere mulige konfliktsager og er bange for at blive udstillet offentligt. Hvad sker der, hvis det bliver én selv der bliver udstillet i det offentlige rum?</p>	
<p>Hvad er årsagerne til, at ovenstående ikke er lykkedes?</p>	<p>Vi mangler at finde ud af hvordan vi internt håndterer den påvirkning retorikken i det offentlige rum har på trivslen i centeret. En mulig lindring kan være, at sikre at episoderne bliver italesat i centeret så vi får en intern samlet forståelse af episodens indhold og sammen kan støtte op om de kolleger, der føler sig udsat. Vi forventer – og håber på - at der er tale om en overgangsperiode, Når sagsområderne og de politiske ønsker bliver klare for parterne burde den opfattede mistillid kunne vendes.</p>	
<p>Skallering</p>		
<p>I hvilken grad har følgende haft betydning for et dårligt fysisk arbejdsmiljø/trivslen på arbejdspladserne? (Graduer på en skala fra 1 til 7, hvor 1 er "Højeste betydning" og 7 er "Ingen betydning")</p>		
<p>Forandringer i organisationens struktur (kommunalt eller centerniveau)</p>	7 - Ingen betydning	
<p>Forandringer i institutionens struktur (lokalt eller område/distrikt)</p>	7 - Ingen betydning	
<p>Forandringer i ledelsen</p>	7 - Ingen betydning	
<p>Forandringer i medarbejdernes opgaveløsning</p>	7 - Ingen betydning	
<p>Sygemeldinger</p>	5	
<p>Tid og ressourcer til at varetage kerneopgaven</p>	4	

Tid og ressourcer til at gøre en ekstra indsats	4	
Perioder med mere arbejdspress end andre (fx kommunale deadlines)	4	
Afskedigelser eller opsigelser	7 - Ingen betydning	
Vold og trusler	5	
Evt andet:		
Det fysiske arbejdsmiljø		
<i>Status for arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet</i>		
	<i>Jeres svar</i>	
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?	MED har løbende diskuteret hvad der skal til for at afdække de konkrete udfordringer folk har haft i storrumskontorerne – om det er støj, forstyrrelser eller helt andre forhold. Medarbejderne har mulighed for at deltage i yoga hver mandag. Det henvender sig bredt i centeret og er meget populært. Det kan nedsætte generne ved det stillesiddende arbejde og har samtidig en afstressende effekt. Herudover er der elastikøvelser hver tirsdag i ca. 10 minutter. Her har medarbejderne mulighed for at strække benene og afspænde muskler i arme, ryg og nakke.	
Har arbejdspladserne i centeret udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, som mangler at blive løst?	Ja	
Skriv de udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø, som ikke er blevet løst	Det er for nogle en udfordring at sidde på storrumskontor. Flere oplever at blive afbrudt i arbejdet og blive forstyrret af samtaler mellem andre kolleger og telefonsamtaler. Det er en udfordring vi har forsøgt at løse løbende, bl.a. ved at inddele kontoret med støjreducerende skillevægge, indkøbe headsets, der holder støj ude og opfordre de enkelte teams til at diskutere hvilke foranstaltninger de selv kunne gøre for at fremme det fysiske arbejdsmiljø. Da udfordringerne vedrører bestemte teams der hver umiddelbart opfatter problemerne forskelligt, har det været svært at komme til bunds i hvad der reelt kan gøre for at alle kan trives.	
Hvad er årsagerne til, at ovenstående ikke er lykkedes?	Manglende ressourcer/tid, Der er stadig en generel usikkerhed i MED om hvad der konkret opleves som forstyrrende i storrumskontoret. Det har været diskuteret på	

	<p>MED at kigge nærmere på hvad de enkelte teams oplever som forstyrrende i – enten ved gruppemøde, interviews eller spørgeskema. Når dette er afdækket er det nemmere at forholde sig til de tiltag der kan gøres for at forbedre det fysiske arbejdsmiljø på kontoret. På grund af generel travlhed i hele centeret, er der endnu ikke sat en konkret handling i gang. En anden løsning kunne være at opdele de enkelte teams i selvstændige kontorer, men dette vil kræve at der skulle opstilles flere skillevægge i kontoret, hvilket vil være en stor udgift. Dette sammenholdt med at kernen til problemet endnu ikke er fundet, taler derfor umiddelbart ikke i den retning.</p>	
Skallering		
<p>I hvilken grad har følgende haft betydning for et dårligt fysisk arbejdsmiljø/trivslen på arbejdspladserne? (Graduer på en skala fra 1 til 7, hvor 1 er "Højeste betydning" og 7 er "Ingen betydning")</p>		
Indeklimaet (belysning, lugt, temperaturer, osv.)	2	
Støj og uro	1 - Højeste betydning	
Ergonomiske belastninger	7 - Ingen betydning	
Manglende faciliteter	6	
Manglende udstyr og arbejdsredskaber	7 - Ingen betydning	
Bygge- og arbejdsrod	5	
Slitage og dårlig tilstand af udstyr, interiør, osv.	7 - Ingen betydning	
Slitage og dårlig tilstand af lokaler, bygning, osv	6	
Evt andet:		
Arbejdsmiljøregnskab		
<i>For sidste år</i>		
Antal arbejdsulykker i alt:	0	
Antal fysiske ulykker:	0	

Samlet antal psykiske ulykker:	0	
Samlet antal fraværsgange pga. ulykker	0	
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?	Nej	
Arbejdstilsynet		
<i>2018</i>		
Har Arbejdstilsynet været på besøg på et eller flere af centerets arbejdspladser i 2018?	Nej	
Hvilke konsekvenser fik besøget/besøgene af arbejdstilsynet? (f.eks. antal og typer af påbud, farve på smiley)		
Fravær		
<i>Jeres sygefravær i 2018</i>		
Gennemsnitligt sygefravær pr. medarbejder i dage:	8,10	
Gennemsnitligt sygefravær pr. medarbejder i %:	3,20	
Hvor mange medarbejdere har haft langtidsfravær (fraværperiode over 4 uger)?	1	
Giv en vurdering af centerets fravær og sammenhæng med arbejdsvilkårene.	Meget arbejde i centeret er kontorarbejde, hvilket betyder at der kan tages individuelle hensyn i forhold til at sikre at medarbejderen kan komme på arbejde og stadig skånes. 2018 har været præget af nogle voldsomme	

	influenzaepidemier. Da vi sidder tæt, er risikoen for smitte også høj og her er det vigtigt at medarbejderne melder sig syge for at undgå smittefare.
Er der iværksat konkrete tiltag for at nedbringe eventuelt højt fravær på arbejdspladserne i centeret eller andre tiltag, som eksempelvis fokus på nærvær?	Vi har ikke problemer med højt fravær.
Handleplan for 2019	
<i>Beskriv jeres planer og mål for arbejdsmiljøet i 2019</i>	
Vi har i 2019 opstartet et samarbejde med SPARK. Formålet er at blive skarpe på hvad vores MED-udvalg kan og hvad et TRIO samarbejde vil kunne gøre for at understøtte. Første møde er afholdt i januar og giver allerede nu anledning til gode diskussioner om indhold til MED og hvordan vi bliver synlige udadtil i centeret. Arbejde videre med de oplevede gener i storrumskontoret. Medarbejderne har mulighed for at deltage i yoga hver mandag. Det henvender sig bredt i centeret og er meget populært. Det kan nedsætte generne ved det stillesiddende arbejde og har samtidig en afstressende effekt. Herudover er der elastikøvelser hver tirsdag i ca. 10 minutter. Her har medarbejderne mulighed for at strække benene og afspænde muskler i arme, ryg og nakke. Begge tiltag fortsætter i 2019.	
Problemstillinger til Center for Ejendomme	
<i>Beskriv jeres problemstillinger til Center for Ejendomme</i>	
Ved det næste spørgsmål har I som arbejdsplads mulighed for at gøre opmærksom på fysiske arbejdsmiljømæssige problemstillinger I som arbejdsmiljøgruppe er enige om og som vedrører den kommunale bygningsmasse. Oplysningerne fra dette spørgsmål videregives til Center for Ejendomme. Vær opmærksom på, at Center for Ejendomme kun står for vedligehold af bygninger og jeres problemstillinger skal vedrøre dette. • Varme og ventilation • Opgradering af toiletter	