

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Arbejds miljøredegørelse 2018

Februar 2019

Organisation og Ledelse

Indhold

| | |
|---|---|
| Indledning | 2 |
| Arbejds miljøstrategi og væsentlige arbejdsmiljøforhold | 3 |
| Overordnet for arbejdsmiljøarbejdet i MSB 2018..... | 4 |
| Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde..... | 4 |
| Arbejds miljømål for 2018 | 4 |
| Sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked | 7 |
| Rummelighed..... | 7 |
| Mangfoldighed | 7 |
| Sundhedsfremme | 7 |
| Andre væsentlige aktiviteter i 2018 | 8 |
| Arbejds miljømål for 2019 | 8 |

Indledning

Sociale Forhold og Beskæftigelse er arbejdsmiljøcertificeret efter bekendtgørelse nr. 1193 og DS/OHSAS 18001 om arbejdsmiljøcertifikat og certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem. Arbejds miljøredegørelsen omfatter arbejdsmiljøorganisationens arbejde vedrørende opfølgning på nøgletal og forbedringsindsatser i 2018.

Sociale Forhold og Beskæftigelses arbejdsmiljøstrategi for 2018-2022 udgør organisationens langsigtede mål på arbejdsmiljøområdet. Arbejds miljøstrategien er tilgængelige på Aarhus Kommunes hjemmeside. Der er desuden link til organisationsdiagrammet for Sociale Forhold og Beskæftigelse bagest i arbejdsmiljøredegørelsen.

Arbejds miljøredegørelsen er dokumentation for arbejdsmiljøarbejdet i Sociale Forhold og Beskæftigelse 2018. Redegørelsen er udarbejdet på baggrund af ledelsens evaluering samt arbejdsmiljødrøftelse i Hoved-MED-udvalget (HMU) januar 2019.

I Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB) yder ca. 4.400 medarbejdere hjælp til kommunens borgere på social- og beskæftigelsesområdet. MSB har kontakt med knap 100.000 borgere om året, hvoraf flere har kontakt til begge forvaltninger.

I MSB møder vi aarhusianerne, når de har brug for støtte og hjælp til at komme videre i livet. Det kan være grundet ledighed, sygdom, misbrugsproblemer, familieproblemer, hjemløshed, handicap eller andre sociale begivenheder.

MSB er i 2018 delt op i to forvaltninger og tre fællesstabe.

Beskæftigelsesforvaltningen er ansvarlig for tilbud til borgere, der står uden for eller er i risiko for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det kan blandt andet være kontanthjælpsmodtagere, førtidspensionister, sygedagpengemodtagere og nyankomne flygtninge og indvandrere.

Socialforvaltningen er ansvarlig for kommunens tilbud til blandt andet personer med handicap, sindslidende, misbrugere og udstødte og udsatte børn og unge.

Der er et tæt samarbejde på tværs af de to forvaltninger. Foruden samarbejdet om konkrete borgere, som både har kontakt til Beskæftigelsesforvaltningen og Socialforvaltningen, er der en række initiativer og indsatser, som koordineres på tværs af MSB. Derudover er der i MSB ligeledes et tæt samarbejde med de øvrige magistratsafdelinger samt eksterne aktører.

Supplerende til de to forvaltninger er der tre fællesstabe: IT og Digitalisering, Økonomi samt Organisation og Ledelse. Fællesstaberne har til opgave at støtte opgaveløsningen i de to forvaltninger og varetage forberedende arbejdsopgaver i forhold til direktionen og det politiske samt repræsenterer MSB i forskellige samarbejdsfora.

Arbejds miljøstrategi og væsentlige arbejds miljøforhold

Medarbejderne er organisationens vigtigste ressource, og samarbejdet mellem ledere og medarbejdere er kernen i MSB's arbejds miljøarbejde. Arbejdet er forankret i en stærk og udviklingsorienteret arbejds miljøorganisation, der løbende tager nye initiativer og tilpasser arbejds gange og redskaber i forhold til både fælles og lokale behov.

Arbejds miljøorganisationens udviklings- og tilpasningsopgaver bidrager til indfrielse af målsætningen om den aktive borger, og til at skabe en stærk sammenhængende organisation. Der er fastsat en ny fireårig arbejds miljøstrategi for 2018-2022. Arbejds miljøstrategien har defineret to strategiske mål for perioden, det ene mål er en fortsat styrkelse af den sociale kapital og det andet strategisk mål handler om en styrkelse af MSB's håndtering af forandringsprocesser.

De væsentligste arbejds miljøforhold der kendetegner MSB er:

- Psykosociale belastninger
- Belastninger af bevægeapparatet
- Indeklimabelastninger
- Kemiske og biologiske belastninger
- Ulykkesrisici.

Ledelsens evaluering 2018 konkluderer, at arbejds miljøopgaverne i MSB varetages med høj kvalitet og med stadig fokus på udvikling, samt at arbejds miljøledelsessystemet er dækkende og egnet, samt at systemet fungerer fyldestgørende i forhold til overholdelse af lovkrav og andre krav. Ledelsens evaluering blev forelagt HMU og indgik som grundlag for arbejds miljødrøftelsen 2018.

Overordnet for arbejdsmiljøarbejdet i MSB 2018

Januar 2018 var opstarten for nye MED-udvalg i MSB for de næste fire år. Opstarten af den nye MED-periode blev markeret med et kickoff-arrangement for alle medlemmer af MED og arbejdsmiljøorganisationen. Kick-off arrangementet havde til formål at støtte videndeling og samarbejde på tværs. Ved kick-off arrangementet lancerede MSB et nyt internt arbejdsmiljømagasin "Apropos". Magasinet har ligeledes til formål at dele erfaringer og viden på arbejdsmiljøområdet. Det udkom tre gange i løbet af 2018 og videreføres i 2019.

Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde

2018 blev indledt med en ny aftaleperiode med certificeringsfirmaet DNV. Som et led i aftalen gennemføres ekstern audit fremover kun én gang årligt. Det betyder færre forstyrrelser på arbejdspladserne i løbet af året, hvilket har været efterspurgt. Ekstern audit blev gennemført i december 2018, og den afsluttende rapport viser et resultat for MSB med kun én afvigelse samt en del rosværdige tiltag, der vil blive inddraget og delt i det videre arbejde i 2019. Rapporten indeholder desuden en række bemærkninger, som er udtryk for opmærksomhedsfelter, og som ligeledes indgår i arbejdet det kommende år.

Den første fælles måling af trivsel og social kapital for Aarhus Kommune blev gennemført i 2018. For MSB var der en høj svarprocent på 86%. Til støtte for arbejdspladserne blev der gennem processen udsendt informationsmaterialer, der blev etableret en temaside med overblik og inspiration, og der blev afviklet forskellige kurser og arrangementer for ledere og medlemmer af MED- og arbejdsmiljøorganisation.

På forskellig vis er der i 2018 arbejdet med styrkelse af sammenhængskraften mellem forskellige niveauer i organisationen. Der er opbygget netværk for arbejdsmiljørepræsentanter, og en styrkelse af samarbejde mellem arbejdsmiljøkonsulenterne og arbejdsmiljøteamet i Organisation og Ledelse. Direktørens besøgsrunde til ledere i MSB, samt HMU- medlemmers besøg i de enkelte Drifts-MEDudvalg, har været et andet tiltag, der har bidraget til at styrke sammenhængskraften i MSB. Endelig er MSB repræsenteret i flere tværmagistraltlige arbejdsgrupper med koordinations- og udviklingsopgaver fælles for Aarhus Kommune blandet andet indenfor sygefravær, kompetenceudvikling, personalemålinger, arbejdsmiljø og på det personalejuridiske område.

Arbejdsmiljømål for 2018

I 2018 har Sociale Forhold og Beskæftigelse arbejdet med fem arbejdsmiljømål. Arbejdsmiljømålene er udformet med afsæt i Arbejdsmiljøstrategien 2018-2022. I det følgende præsenteres de fem arbejdsmiljømål samt status på målopfyldelsen.

Medarbejderinvolvering ved forandringer og personalemåling 2018

Arbejdsmiljømål 1: Medarbejdernes oplevelse af involvering ved beslutninger om forandringer skal styrkes. Udviklingen følges gennem social kapitalmålingen i 2018.

Der har generelt været arbejdet med forandringsprocesser i alle dele af MSB. Indsatserne vurderes at have haft en positiv effekt på løsningen af kerneopgaverne på arbejdspladserne under forandringsprocesserne. I måling af trivsel og social kapital 2018 ligger MSB dog under det kommunale gennemsnit på dette

parameter. Arbejdet med håndtering af forandringsprocesser og styrkelse af arbejdsmiljømæssige vurderinger i forandringsprocesser fortsættes i de kommende år.

Øvrige hovedresultaterne fra måling af trivsel og social kapital 2018, der vil være prioriterede områder i det videre arbejde, er:

- Et generelt fald i MSB's sociale kapital sammenlignet med social kapitalmålingen 2017
- Konflikter på arbejdspladsen er høj sammenlignet med niveauet for Aarhus Kommune
- Ledelse og samarbejde score lavt på ledelseskvalitet og medarbejder inddragelse
- Udviklingsmuligheder er med en markant lav score
- Følelsesmæssige krav markant høj
- Der er et positivt resultat på balance mellem arbejdsliv og privatliv

Arbejdsulykker

Arbejdsmiljømål 2: *Antal af alvorlige arbejdsulykker på det fysiske område skal nedbringes.*

Der har i 2018 været et mindre fald i antallet af anmeldte arbejdsulykker sammenlignet med 2017. Dog har der i 2018 været 56 alvorlige arbejdsulykker forbundet med fravær i MSB, og heraf var de 21 arbejdsulykker som følge af vold og trusler, medens 35 arbejdsulykker havde årsag i fysiske ulykker. Der skal fortsat være fokus på nedbringelse af antal ulykker i 2019.

Vold og trusler

Arbejdsmiljømål 3: *Vold og trusler a) Rapportsystemet for vold og trusler implementeres i MSB. b) Der arbejdes med forebyggelse af hændelser med vold og trusler som følge af borgernes reaktion på krav.*

HMU har fastsat nye retningslinjer for håndtering af vold og trusler og et nyt rapportsystem for vold og trusler er udviklet og taget i brug i 2018. Til støtte for implementeringen af retningslinjer og rapportsystem er der gennemført en kursusrække for ledere og brugere af rapportsystemet. Som et led i forebyggelsen af vold og trusler, er der desuden i mange driftsområder udbudt kurser i konflikthåndtering for arbejdspladserne. Tiltagene på området har været med til at skabe et øget fokus på håndtering af vold og trusler på arbejdspladserne, herunder tydeliggørelse af den lokale registreringspraksis på arbejdspladserne.

Statistik for vold og trusler 2018 viser, at hændelserne med vold og trusler som følge af "borgernes reaktioner på krav" stadig er et af de vigtigste forebyggelsesområder.

Sygefravær

Arbejdsmiljømål 4: *Nedbringelse af antal sygedage i MSB, med fokus på identifikation og håndtering af bagvedliggende årsager og faktorer.*

I 2018 er der blevet arbejdet med to målsætninger for reduktion af det samlede sygefravær i MSB. Byrådet har besluttet en målsætning om nedbringelse af sygefraværet med 1,5 dag fra 2015-2018, og i MSB er der besluttet en ambitiøs målsætning internt om nedbringelse af sygefraværet med 10 pct. Fra 2017 til 2018.

Lokalt gøres der en stor indsats inden for de enkelte driftsområder, blandt andet arbejdes der med kulturen, tilliden og gode procedurer for håndtering af sygefravær som omdrejningspunkter. Derudover har HMU understøttet arbejdet med nedbringelse af sygefraværet gennem aktiv fremme af kendskabet til og anvendelsen af de fælles sygefraværsværktøjer.

Sygefraværet er faldet med 0,2 fraværdsdage pr. medarbejder i MSB fra 2017 til 2018 (tabel 1). Målet om at opnå en samlet reduktion i MSB på 10 pct. Er ikke lykkedes, det samlede tal for MSB lyder på 11,9 fraværdsdage pr. medarbejdere, og skulle for at opfylde målet have været på 11,5 fraværdsdage pr medarbejder. I forhold til Byrådets målsætning om nedbringelse af sygefraværet med 1,5 dage fra 2015 til 2018 er status, at MSB har opfyldt målsætningen.

Tabel 1: Opgørelse af sygefravær i antal fraværdsdage pr fuldtidsmedarbejder 2017 og 2018

| <i>Organisatorisk enhed</i> | <i>2017</i> | <i>2018</i> | <i>Fraværdsarbejdsdage pr. fuldtidsmedarbejder</i> |
|-----------------------------|-------------|-------------|--|
| BEF | 10,9 | 10,7 | Fald på 0,2 |
| SOC | 12,8 | 12,6 | Fald på 0,2 |
| TVÆR | 6,2 | 6,9 | Stigning på 0,7 |
| MSB totalt | 12,1 | 11,9* | Fald på 0,2 |

Udtræk pr. 23.01.19 (vær opmærksom på at opgørelserne er dynamiske, hvilket betyder at data kan ændre sig over tid)

**Afviger fra Byrådets opgørelse grundet variation i opgørelsesmetoder. Byrådets opgørelse viser 11,8 fraværdsarbejdsdage pr. medarbejder i MSB.*

Der arbejdes i MSB videre med fokus på den lokale opfølgning, og der tilbydes fortsat sparring til ledergrupper i MSB. Aarhus Kommunes direktørgruppe arbejder desuden med initiativer til nedbringelse af sygefraværet og en videreudvikling af indsatser i Aarhus Kommune.

Styrkelse af målarbejdet

Arbejds miljømål 5: Arbejdspladserne oplever øgede kompetencer til at sætte mål for indsatser efter målinger og på baggrund af statistikker. Der følges op i forbindelse med driftsområdernes input til HMU's arbejdsmiljødrøftelse 2018

På den fælles bane understøttes målet konkret gennem udbudt undervisning, der har til formål at klæde ledere og arbejdsmiljøorganisation på til en konstruktiv opfølgning på de lokale resultater af trivsels- og social kapitalmålingen, herunder styrkelse af arbejdet med formulering af klare og målbare mål.

Sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked

Rummelighed

Aarhus Kommune har en målsætning om, at ansatte på særlige vilkår skal udgøre 10 % af de ansatte. Sociale Forhold og Beskæftigelse har med 11,5 % af medarbejderne ansat på særlige vilkår levet op til den overordnede målsætning. (tabel 2)

Det procentvise fald kan ses som en fin udvikling jf. virksomhedsstrategien, som foretrækker private virksomhedspraktikpladser frem for kommunale.

Tabel 2: Opgørelse for perioden 2015-2018 for ansatte i MSB, der er ansat på særlige vilkår.

| Ansatte på særlige vilkår i MSB 2015-2018 | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Indsats /Periode år | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Hovedtotal | 515,8 | 489,4 | 472,5 | 443,7 |
| Månedslønnede, fuldtidsmedarbejdere | 3659,3 | 3805,3 | 3871,7 | 3871,7 |
| Målopfyldelse (Mål = 10 %) | 14,1% | 12,9% | 12,2% | 11,5% |

Kilder:

Månedslønnede: Personaleredegørelsen 2017, idet 2018 vurderes på niveau med 2017.

Ansatte på særlige vilkår: Analyseportalen

De endelige tal for månedslønnede 2018 opgøres først officielt af Borgmesterens Afdeling i april 2019.

Aarhus Kommune har sat sig en ambitiøs målsætning om at flytte 3000 borgere til selvforsørgelse over to år. Som kommunal virksomhed bidrager Aarhus Kommune blandt andet til indfrielse af målsætningen gennem forøgelse af antal fleksjobvisiterede ansatte i magistratsafdelinger. Magistratsafdelingerne bidrager samlet med en forøgelse af antallet af ansatte i fleksjob. Aarhus Kommune har som målsætning at etablerer 150 ekstra ansættelser årligt, og MSBs andel er på 30 ekstra ansættelser årligt.

Mangfoldighed

MSB har i 2018 deltaget i Aarhus Kommunes tværmagistratsligt projekt "Mangfoldighed forfra". Projektet har som mål, at der skal ske i en stigning i antal ansatte i Aarhus Kommune med ikke-vestlig baggrund. Der blev nedsat en kontaktgruppe i MSB der har til opgave at udarbejde forslag, der kan styrke andelen af medarbejdere i MSB med ikke vestlig baggrund.

I 2018 er der blevet fokuseret på rekrutteringsprocessens betydning for at få flere medarbejdere og ledere med en ikke-vestlig baggrund ansat i MSB. Dette ud fra antagelsen om, at ansøgere med ikke-vestlig baggrund blandt andet vil spejle sig i medarbejdere med sammen baggrund, som deltager i ansættelsesprocessen. Derfor er der fokus på sammensætning af ansættelsesudvalg, stillingsannoncer mv.

Sundhedsfremme

MSB har bidraget til FMU's strategiske drøftelse sidste år med forslag om udarbejdelse af en fælles ramme for sundhedsfremmeområdet i Aarhus Kommune. FMU har nedsat en arbejdsgruppe der arbejder med opgaven, og MSB ser derfor frem til udmeldinger og resultater fra arbejdsgruppen.

I MSB har det primært været via lokale tiltag, at der har været arbejdet med sundhedsfremmedagsordenen.

På den fælles bane har der dog i årets første halvdel været gennemført et forsøg med fokus på at styrke balancen mellem fritid og arbejdsliv i hele MSB. Forsøget gik ud på, at der i perioden ikke skulle sendes

mails eller foretages opkald mellem ledere og medarbejdere i weekender og ferier. Initiativet er blevet evalueret i efteråret 2018.

Evalueringen viste, at der overordnet set er blevet taget godt imod det skærpede fokus på adfærd og kultur omkring tilgængelighed, og det ledelsesmæssige signal om at "passe på hinanden". Den store forskellig i rammer og vilkår for arbejdspladserne i MSB skal indtænkes i indsatser for balance i arbejdslivet. På den baggrund afsluttes initiativet, men fokus på balance i arbejdslivet fortsættes blandt andet ved drøftelser af resultaterne fra måling af trivsel og social kapital 2018, samt gennem udarbejdelse af "dialogpakke" til de Lokale MED-udvalg med henblik på at understøtte en fortsat dialog.

Andre væsentlige aktiviteter i 2018

Samarbejde med frivillige

HMU har som opfølgning på de fælles retningslinjer vedtaget af FMU arbejdet med at fremme dialogen på arbejdspladsen om samarbejdet med frivillige aktører. I målingen af trivsel og social kapital 2018 indgik spørgsmål om samarbejdet med frivillige på arbejdspladsen. Målingen viste, at ca. 50 % af medarbejderne i MSB har samarbejdet med frivillige i 2018, samt at der for MSB generelt er et godt samarbejde med frivillige. Målingen ligger dog en smule under niveauet for Aarhus Kommune.

Mobning og chikane

FMU's fælles retningslinjer vedr. mobning og chikane er i 2018 blevet fulgt op med et materiale fra HMU, som konkretiserer rammer for håndtering af mobning og chikane med særligt fokus på sociale og digitale medier. Materialet forventes formidlet til de lokale arbejdspladser primo 2019 med henblik på at klæde organisationen på til at håndtere de ændrede udfordringer, der følger af den digitale udvikling.

Arbejds miljøledelsessystemet

Arbejds miljøledelsessystemet anvendes af alle dele af organisationen, og i 2018 har alle arbejdspladser bidraget konstruktivt til løsning af den store opgave med at flytte arbejds miljøledelsessystemet over på det nye Intra. Overgangen til det nye Intra har desuden skabt mulighed for en systemmæssig understøttelse af det lokale arbejds miljøsystem, der i højere grad end tidligere er tilpasset de lokale ønsker og behov. Tilbage meldingerne fra driftsområderne giver udtryk for, at den lokale del af arbejds miljøledelsessystemet er dækkende og fungerer fint, men også at der fortsat er behov for at arbejde med forenkling og overskuelighed i det fælles system.

Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere

MSB har ligeledes i 2018 haft et godt samarbejde med eksterne samarbejdspartnere på arbejds miljøområdet, eksempelvis med bruger- og interesseorganisationer, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner, virksomheder, Østjyllands Politi og centrale interessenter.

Arbejds miljø mål for 2019

Ved HMUs arbejds miljødrøftelse 2018 blev der fastsat tre arbejds miljø mål for 2019:

- Forandringsprocesser

Vi vil styrke vores håndtering af forandringsprocesser, så:

- Medarbejdere bliver inddraget relevant i forandringsprocesser store som små
- Mulige konsekvenser for arbejds miljøet identificeres i forberedelsen og håndteres undervejs

- Resultat for ”involvering i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen” i måling af social kapital 2019 er bedre end i 2018

- Vold og trusler

Vi vil i MSB fortsat styrke vores arbejde med at forebygge og håndtere vold, trusler, mobning og chikane. Konkret vil vi:

- styrke registreringspraksis i hele organisationen, så alle relevante hændelser registreres og mørketal modvirkes
- styrke systematisk anvendelse af data/viden fra rapportsystemet som grundlag for forebyggelsesindsatser
- styrke håndtering af de hændelser, som forekommer

- Sammenhængskraft

Vi vil styrke sammenhængskraften og relationerne på tværs i MSB, som grundlag for såvel effektiv opgaveløsning som for trivsel og et godt arbejdsmiljø i MSB, så:

- resultatet for ”relationer til andre grupper” i social kapitalmålingen 2019 er mindst status quo i forhold til 2018