

# Sociale Forhold og Beskæftigelses Arbejdsmiljøredegørelse 2019

Marts 2020

Organisation og Ledelse

# Indhold

<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
Om Sociale Forhold og Beskæftigelse.....	3
Arbejds miljøstrategi og væsentlige arbejdsmiljøforhold .....	4
<b>Overordnet om arbejdsmiljøarbejdet i MSB 2019</b> .....	<b>5</b>
Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.....	5
Arbejds miljømål for 2019 .....	6
Arbejds miljømål 1: Sammenhængskraft .....	6
Arbejds miljømål 2: Forandringsprocesser .....	6
Arbejds miljømål 3: Vold, trusler, mobning og chikane.....	7
<b>Sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked</b> .....	<b>8</b>
Rummelighed.....	8
Mangfoldighed .....	9
Sundhedsfremme .....	9
Sygefravær.....	9
Arbejdsulykker.....	10
<b>Andre væsentlige aktiviteter i 2019</b> .....	<b>11</b>
Arbejds miljøledelsessystemet – evaluering og tilpasning .....	11
Eksterne samarbejdspartnere .....	11
Ekstern Audit .....	11
<b>Arbejds miljømål for 2019</b> .....	<b>13</b>
1. Håndtering af forandringsprocesser .....	13
2. Sammenhængskraft.....	13

# Indledning

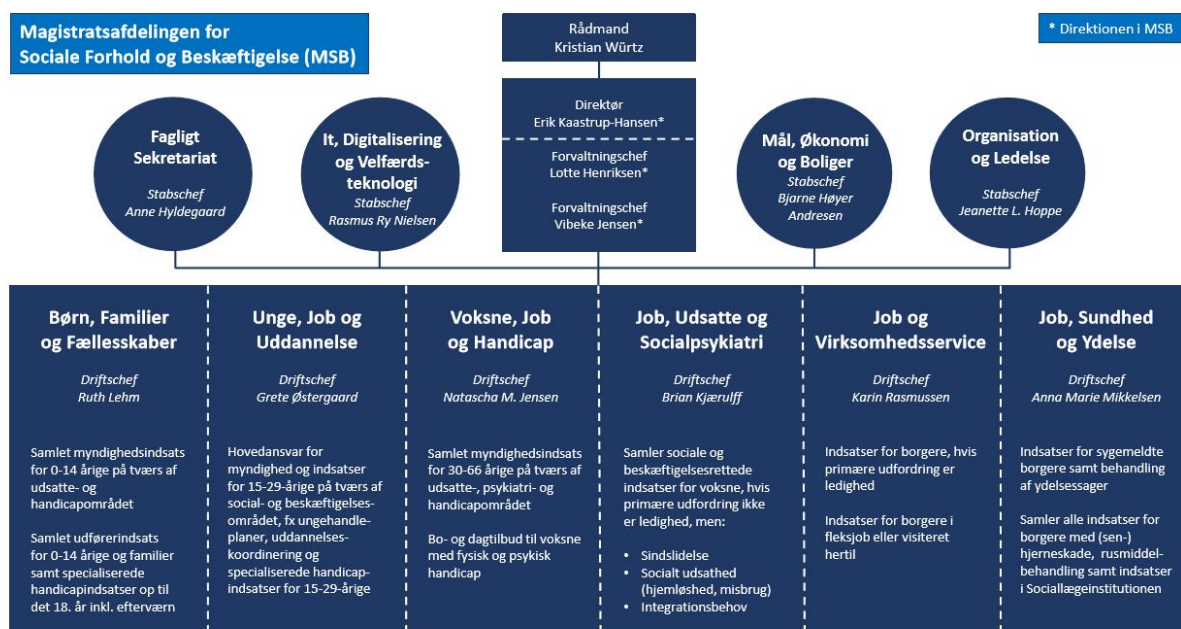
Arbejdsmiljøredegørelsen er dokumentation for arbejdsmiljøarbejdet i Sociale Forhold og Beskæftigelse 2019. Redegørelsen er udarbejdet på baggrund af ledelsens evaluering samt arbejdsmiljødrøftelsen i Hoved-MED-udvalget (HMU) januar 2020.

Sociale Forhold og Beskæftigelse er arbejdsmiljøcertificeret efter bekendtgørelse nr. 1193 og DS/OHSAS 18001 om arbejdsmiljøcertifikat og certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem.

## Om Sociale Forhold og Beskæftigelse

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's ca. 4.400 medarbejdere er årligt i kontakt med knap 100.000 borgere, hvoraf flere får hjælp på både social- og beskæftigelsesområdet.

MSB overgik den 1. august 2019 til en enhedsforvaltning med seks driftsområder og fire stabe. Formålet med omorganiseringen var at skabe bedre sammenhæng i indsatser, mindske kompleksiteten og styrke samarbejdet internt og med borgerne.



Organisationsdiagram, Sociale Forhold og Beskæftigelse. Kilde: [www.aarhus.dk](http://www.aarhus.dk)

## Arbejds miljøstrategi og væsentlige arbejdsmiljøforhold

Sociale Forhold og Beskæftigelse har fastsat en fireårig arbejdsmiljøstrategi for 2018-2022.

Arbejds miljøstrategien definerer to strategiske fokusområder for perioden – *fortsat styrkelse af den sociale kapital og styrkelse af MSB's håndtering af forandringsprocesser*. Strategiens fokusområder omsættes blandt andet gennem fastlæggelsen af arbejdsmiljømål i HMU og underliggende MED-udvalg.

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

De væsentligste arbejdsmiljøforhold, der kendetegner MSB, er:

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

# Overordnet om arbejdsmiljøarbejdet i MSB 2019

## Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde

2019 har i Sociale Forhold og Beskæftigelse været et år i forandringernes tegn – og det har sat sit aftryk på arbejdsmiljøarbejdet. Den store organisationsændring, som trådte i kraft 1. november 2019, har omfattet hele organisationen, og har affødt et stort arbejde med at forberede og håndtere selve forandringsprocesserne i afdelinger, stabe, centre og driftsområder. Det har været en klar målsætning ledelsesmæssigt såvel som i arbejdsmiljøorganisationen at sikre en høj grad af transparens og inddragelse af medarbejdere i forandringsprocesserne. Derudover har organisationsforandringerne betydet, at en række arbejdsmiljøforhold har fyldt mere end sædvanligt i 2019 - blandt andet:

- Usikkerhed blandt medarbejdere om konsekvenser af den nye organisering
- Fysiske flytninger – og indretning af nye arbejdspladser, kontorfællesskaber mv.
- Behov for at tilpasse arbejdsmiljøorganiseringen og MED-systemet til den nye organisering.

Ligesom i de foregående år er der i 2019 gennemført en måling af den sociale kapital i organisationen. Svarprocenten for Sociale Forhold og Beskæftigelse blev 86 pct. – den højeste i tre år. Til støtte for arbejdspladserne blev der før og under målingen udsendt informationsmateriale, der blev etableret en temaside med overblik og inspiration, og der blev afviklet kurser og arrangementer for ledere og medlemmer af MED- og arbejdsmiljøorganisationen. Målingen viste på det helt overordnede niveau en stigning på to point i den samlede sociale kapital i Sociale Forhold og Beskæftigelse fra 2018 til 2019.

I 2019 er der sket en ændring i organiseringen af arbejdsmiljøkonsulent-funktionen i Sociale Forhold og Beskæftigelse. I august 2019 blev organisationens arbejdsmiljøkonsulenter samlet til ét team placeret i Organisation og Ledelse. Dermed varetages nu både den strategiske og den direkte driftsunderstøttende arbejdsmiljøkonsulentfunktion fra én samlet, centralt placeret enhed.

Også i 2019 har MSB bidraget til at realisere og styrke samarbejdet om arbejdsmiljøet i Aarhus Kommune via repræsentation i flere tværmagistratslige arbejdsgrupper med koordinations- og udviklingsopgaver fælles for Aarhus Kommune blandt andet inden for sygefravær, kompetenceudvikling, personalemålinger, arbejdsmiljø og på det personalejuridiske område. I 2019 stod MSB desuden for at arrangere den fælles MED-uddannelsesdag for Fælles MED Udvalget samt alle Aarhus Kommunes Hoved Med Udvalg og Hoved Arbejdsmiljø Udvalg. Teamet for uddannelsesdagen var ”Teknologi, Digitalisering og Velfærdsledelse i

APSA-perspektiv”, hvor de enkelte magistratsafdelinger via workshops bidrog til at der blev delt erfaringer og skabt fælles billeder på de muligheder og udfordringer som opstår på arbejdspladserne som følge af den digitale og teknologiske udvikling.

## Arbejdsmiljømål for 2019

I 2019 har Sociale Forhold og Beskæftigelse arbejdet med tre fælles arbejdsmiljømål, som præsenteres herunder. Arbejdsmiljømålene er udformet med afsæt i Arbejdsmiljøstrategien 2018-2022.

### Arbejdsmiljømål 1: Sammenhængskraft

*”Vi vil styrke sammenhængskraften med fokus på relationerne på tværs af MSB og til samarbejdspartnerne udenfor MSB.”*

Alle driftsområder samt tre ud af fire stabe har i 2019 arbejdet med at styrke sammenhængskraften internt og til eksterne samarbejdspartnere. Det er sket gennem lokale indsatser, hvor fokus har været på styrket kommunikation, etablering af fælles kultur i nye eller forandrede enheder, afholdelse af faglige og sociale arrangementer på tværs samt fokus på at styrke indsigten i andre enheders arbejdsopgaver.

Målsætningen var, at resultatet for ”relationer til andre grupper” i Social Kapital-målingen 2019 skulle være mindst status quo sammenlignet med målingen for 2018, hvor scoren lå på 59. Samlet set opfyldte MSB netop målet for 2019 med en score på 60.

### Arbejdsmiljømål 2: Forandringsprocesser

*”Vi vil styrke håndteringen af forandringsprocesser, så medarbejderne bliver relevant inddraget ved forandringer, store som små, og så konsekvenser for arbejdsmiljøet bliver identificeret og håndteret undervejs.”*

Arbejdsmiljømålet om forandringsprocesser indeholder således to indsatsområder: At styrke inddragelse og involvering af medarbejdere, samt at styrke arbejdet med risikovurdering og – styring i forbindelse med forandringsprocesser. Alle driftsområder og stabe har arbejdet med målet i 2019.

Den dominerende forandringsproces i MSB i 2019 har været organisationsændringen, som er mundet ud i Borgernes MSB. I den forbindelse har Direktionen afholdt åbne dialogmøder med medarbejderne og ledere i den indledende fase, der har været udsendt løbende information med status på organisationsændringen på MSBIntra, der er afholdt mini-kurser for arbejdsmiljøgrupper med fokus på risikovurdering og inddragelse i forandringsprocesser, og på HMU-møderne i 2019 er der gennemført løbende strategisk risikovurdering i forhold til organisationsændringen, med det formål at identificere forhold med betydning for arbejdsmiljøet, som kalder på håndtering på tværs af organisationen.

Lokalt er der blevet arbejdet med konkrete værktøjer og metoder til at skabe transparens i forandringsprocesser – herunder fair proces, milepælsplaner og tjeklister. Der har desuden været et konstant fokus på inddragelse, involvering og transparens.

Målsætningen var, at resultatet for ”involvering i beslutninger i forandringer på arbejdspladsen” i Social Kapital-målingen 2019 skulle være højere end for 2018, hvor gennemsnitsscoren lå på 52. I 2019 lå den samlede score på 53 – en minimal stigning som betyder, at målet af HMU *ikke* betragtes som opfyldt. Målingen viste store variationer i opfattelsen af involvering på tværs af driftsområder og stabe.

DNV vurderede ved ekstern audit i efteråret 2019 tillige håndteringen af forandringer i organisation. DNV bemærkede, at der mange steder ses velgennemførte og veltilrettelagte forandringsprocesser, men noterer også, at der fortsat er et forbedringspotentiale, særligt i forhold til brugen af formaliserede risikovurderinger- og risikostyring. På en skala fra 1-5 fik MSB 3 for håndteringen af forandringsprocesser.

### Arbejdsmiljømål 3: Vold, trusler, mobning og chikane

*”Vi vil styrke vores arbejde med at forebygge og håndtere vold, trusler, mobning og chikane ved at styrke registreringspraksis, anvendte data fra rapportsystemet og styrke håndtering af de hændelser, der forekommer.”*

Vold, trusler, mobning og chikane har også i 2019 været et arbejdsmiljømæssigt fokus. Stort set alle driftsområder har været optaget af at forbedre registreringspraksis og styrke den forebyggende indsats.

Der er i driftsområderne arbejdet på at forbedre registreringspraksissen gennem kommunikationsindsatser, øget ledelsesmæssig bevågenhed samt skærpelse af procedurer. Arbejdet med at styrke forebyggelsen af episoder med vold og trusler har fokuseret på koblingen til pædagogiske metoder, systematisk risikovurdering samt styrkelse af medarbejdernes kompetencer til konflikthåndtering. Mange medarbejdere har i 2019 deltaget i konflikthåndteringskurser som et led i forebyggelsesindsatsen. På den

fælles bane er der i MSB i 2019 blandt andet udarbejdet en fælles vejledning samt dialogmateriale målrettet Lokale MED Udvalg om mobning og chikane på sociale- og digitale medier.

De konkrete målsætninger for 2019 om at styrke registreringspraksis, at anvende data fra rapportsystemet mere som led i forebyggelsen samt at styrke håndteringen af hændelser, vurderes på baggrund af driftsområder og stabes indmeldinger, at være helt eller delvist indfriet. Der vurderes dog fortsat at være et udviklingspotentiale i arbejdet med at anvende data i forebyggelsen.

## 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 11,0 procent af medarbejderne ansat på særlige vilkår levet op til den overordnede målsætning, på trods af at andelen er lavere end de tidligere år.

**Tabel 1: Ansatte på særlige vilkår i MSB 2015-2019**

	2015	2016	2017	2018	2019
Hovedtal	515,8	489,4	472,5	443,7	431,8
Månedslønnede, fuldtidsmedarbejdere	3659,3	3805,3	3871,7	3871,7	3939
Målopfyldelse (Mål= 10%)	14,1 %	12,9 %	12,2 %	11,5 %	11,0 %

Kilde: Ansatte på særlige vilkår (Analyseportalen).

\*Data for 2019 er pr. 3. kvartal (januar-september 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. Aarhus Kommune har som målsætning at etablere 150 ekstra ansættelser årligt, hvoraf MSB's andel ligger på 30.



## Mangfoldighed

MSB har i 2019 arbejdet videre med målet om øget mangfoldighed blandt medarbejderne i magistratsafdelingen. I 2019 har der fortsat været fokus på rekrutteringsprocessens betydning for at få flere medarbejdere og ledere med ikke-vestlig baggrund ansat i MSB.

I 2019 har MSB derfor arbejdet for at gøre ønsket om mangfoldighed eksplicit i stillingsopslag, blandt andet gennem brug af video, og at sammensætte ansættelsesudvalg, som giver ansøgere mulighed for at spejle sig i medarbejdergruppen. Dette er afprøvet på Familiecenteret for at kunne samle erfaringer, som kan bruges andre steder i magistratsafdelingen. I rekrutteringsprocessen bliver der lagt særlig vægt på, at kulturel forståelse er en efterspurgt kompetence, som kan skabe værdi for borgerne.

## Sundhedsfremme

Arbejdet med sundhedsfremme i MSB skal ses i tæt sammenhæng med mere generelle tiltag, som der arbejdes med lokalt og centralt for at fremme et godt arbejdsmiljø og attraktive arbejdspladser.

Sundhedsfremme-tiltagene strækker sig således fra arbejdet med at styrke den sociale kapital og fremme gode relationer på og mellem arbejdspladserne, over brug af frugtordninger og deltagelse i DHL-stafetten, til tiltag som fokuserer på at nedbringe sygefraværet. I 2019 har HMU og HAU igangsat drøftelser om en ny stressretningslinje til erstatning af MSB's nuværende stress-politik fra 2008. Dette som et led i at styrke understøttelsen ift. psykisk arbejdsmiljø i MSB. HMU forventer at skulle drøfte og forholde sig strategisk til sundhedsfremme i 2020 – både i forbindelse med implementeringen af en ny fælles retningslinje for sundhedsfremme for Aarhus Kommune, som forventes udmeldt i løbet af 2020, og som led i det videre arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

## Sygefravær

Der er ved udgangen af 2020 konstateret en stigning i sygefraværet på +1 fraværsarbejdsdag pr. fuldtidsansat i MSB: Fra gennemsnitligt 11,87 dage i 2018 til 12,87 dage i 2019. For to driftsområder er niveauet stort set uændret, mens der i de øvrige driftsområder er sket større stigninger.

Sygefravær har haft et stærkt fokus og følges nøje ledelsesmæssigt og i arbejdsmiljøorganisationen, og der er i 2019 igangsat særlige indsatser for driftsområder, som er særligt ramt af stigninger.

De løbende indsatser for at nedbringe sygefraværet i MSB tager udgangspunkt i den fælles sygefraværspolitik i Aarhus Kommune – og sker i et samspil mellem centrale og lokale tiltag. Der er et stort fokus på at sikre gode procedurer for den lokale opfølgning og på at styrke forebyggelsen.

Der har i 2019, fortsættende ind i 2020, været gennemført et målrettet forløb for driftsområder som er særligt udfordret på sygefraværet. I 2019 er der ligeledes fastlagt fælles procedurer for syge- og raskmelding gældende alle arbejdspladser i MSB, ligesom der løbende arbejdes med at styrke adgangen til og præsentationen af data, som grundlag for mere effektive forebyggende indsatser. Derudover har HMU i 2019 understøttet arbejdet med nedbringelse af sygefraværet gennem aktiv fremme af kendskabet til og anvendelsen af de fælles sygefraværsværktøjer. Endeligt tilbydes der fortsat sparring til ledergrupper i MSB.

## Arbejdsulykker

Der har i 2019 været et fald i antallet af anmeldte arbejdsulykker i MSB. I 2019 blev der frem til 15. november anmeldt 161 arbejdsulykker mod 250 ulykker i hele 2018.

Fysisk og psykisk vold er fortsat den hyppigste årsag til arbejdsulykker efterfulgt af fald- og snubleulykker. Nedbringelse af arbejdsulykker vil være et fortsat fokus i MSB i 2020.

## Andre væsentlige aktiviteter i 2019

### Arbejds miljøledelsessystemet – evaluering og tilpasning

Hvert år evalueres arbejds miljøledelsessystemet i MSB. Direktørens ”Ledelsens Evaluering 2019” konkluderer, at arbejds miljøledelsessystemet i MSB overordnet set er egnet, fyldestgørende og effektivt, men at der fortsat er behov for at systemet udvikler sig sammen med organisationen. Evalueringen peger på, at tilpasningen af arbejds miljøledelsessystemet bør ske med fokus på at øge tilgængeligheden i systemet, gøre det lettere at få overblik, skabe tydelighed om sammenhængen mellem forskellige elementer i systemet og på at understøtte brugen af risikovurdering-, og styring endnu bedre.

MSB skal overgå til en ny certificerings-standard i 2020 – ISO 45001. Arbejdet med at tilpasse arbejds miljøledelsessystemet i 2020 vil således tage udgangspunkt både i den nye ISO-standard's krav, de behov for udvikling, som er afdækket i Ledelsens Evaluering 2019 samt inputs i øvrigt fra brugere af systemet / organisationen.

### Eksterne samarbejdspartnere

MSB har i 2019 haft et godt samarbejde med eksterne samarbejdspartnere på arbejds miljøområdet, herunder bruger- og interesseorganisationer, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner, virksomheder, Østjyllands Politi og centrale interessenter. Desuden har Aarhus Kommune i 2019 indgået et samarbejde med Den Kommunale Fællesrepræsentation med henblik på bedre forebyggelse af vold og trusler gennem erfaringsudveksling og fælles tiltag.

### Ekstern Audit

Ved ekstern audit 2019 var der flere afvigelser sammenlignet med 2018. Alle afvigelser er ved udgangen af februar 2020 afsluttede og MSB opnåede dermed re-certificering.

DNV havde derudover en række bemærkninger, blandt andet om behovet for at styrke arbejdet med risikovurdering, at styrke målbarheden af arbejds miljømålene samt at have en øget opmærksomhed på, at alle nyvalgte arbejds miljørepræsentanter, gennemfører arbejds miljøuddannelsen.

I resultaterne af årets eksterne audit peges der i øvrigt på mange eksempler på høj grad af faglighed i løsningen af kerneopgaven, samt gode eksempler på, hvordan kerneopgaven sammentænkes med arbejdsmiljøet.

# Arbejdsmiljømål for 2019

Ved HMUs arbejdsmiljødrøftelse 2019 blev der fastsat to arbejdsmiljømål som dækker 2020 og 2021:

## 1. Håndtering af forandringsprocesser

Vi vil løbende blive udsat for både større og mindre forandringer. Det kan være i form af organisationsændringer, forandringer som følge af ny teknologi/digitale løsninger, ændringer i metoder og faglige tilgange. Forandringsprocesser er ofte udfordrende, og måden, vi håndterer dem på, har stor betydning for arbejdsmiljøet både før, under og efter forandringerne er sket. I MSB skal høj grad af medarbejderinddragelse være et fælles pejlemærke for en god forandringsproces.

Derfor vil vi i MSB – i fællesskab og lokalt – fortsætte arbejdet med at styrke vores håndtering af forandringsprocesser. I 2020 og 2021 vil vi blive bedre til:

- At inddrage medarbejdere og skabe transparens både før, under og efter forandringer.
- At arbejde systematisk med at vurdere og følge op på arbejdsmiljørisici i forbindelse med forandringen.

## 2. Sammenhængskraft

I Borgernes MSB skal vi arbejde tættere sammen om borgeren. Det kræver, at der er en stærk sammenhæng på tværs i organisationen og fra det øverste besluttende led til det yderste omsættende led - også i vores arbejdsmiljøorganisation. Stærk sammenhængskraft skabes gennem forståelse og respekt for hinandens opgaver og funktioner og ved at styrke oplevelsen af, at vi er på samme hold.

Vi vil – i fællesskab og lokalt – arbejde målrettet på at styrke sammenhængskraften i MSB til gavn for arbejdsmiljøet og for borgerne. I 2020 og 2021 vil vi:

- Fremme et "vi" i stedet for "dem og os".
- Styrke koblingen mellem den fælles kerneopgave og arbejdsmiljøarbejdet.

HMU fastlægger først på året 2020 hvad de konkrete succeskriterier for målene skal være, metoder til opfølgning på målene, samt hvilke konkrete initiativer der skal sættes i værk med henblik på at opnå målene.