

Sociale Forhold og Beskæftigelses Arbejdsmiljøredegørelse 2020

Marts 2021

Organisation og Ledelse

Indhold

Indledning	3
Om Sociale Forhold og Beskæftigelse	3
Arbejds miljøstrategi og væsentlige arbejds miljøforhold	4
Overordnet om arbejds miljøarbejdet i MSB 2020.....	5
Virksomhedens arbejds miljøarbejde.....	5
Arbejds miljø mål for 2020	6
Arbejds miljø mål 1: Sammenhængskraft på tværs i MSB	6
.....	6
Arbejds miljø mål 2: Styrke håndteringen af forandringsprocesser	7
Sundheds fremme og det rummelige arbejds marked	8
Rummelighed.....	8
Mangfoldighed	8
Sundheds fremme	9
Andre væsentlige arbejds miljø indikatorer	9
Sygefravær.....	9
Arbejdsulykker.....	10
Andre væsentlige aktiviteter i 2020	10
Forberedelse til ny certificeringsstandard.....	10
Audits i 2020	10
Arbejdstilsynsbesøg i 2020	11
Arbejds miljø mål for 2021	11
1. Sammenhængskraft	11
2. Håndtering af forandringer.....	12

Indledning

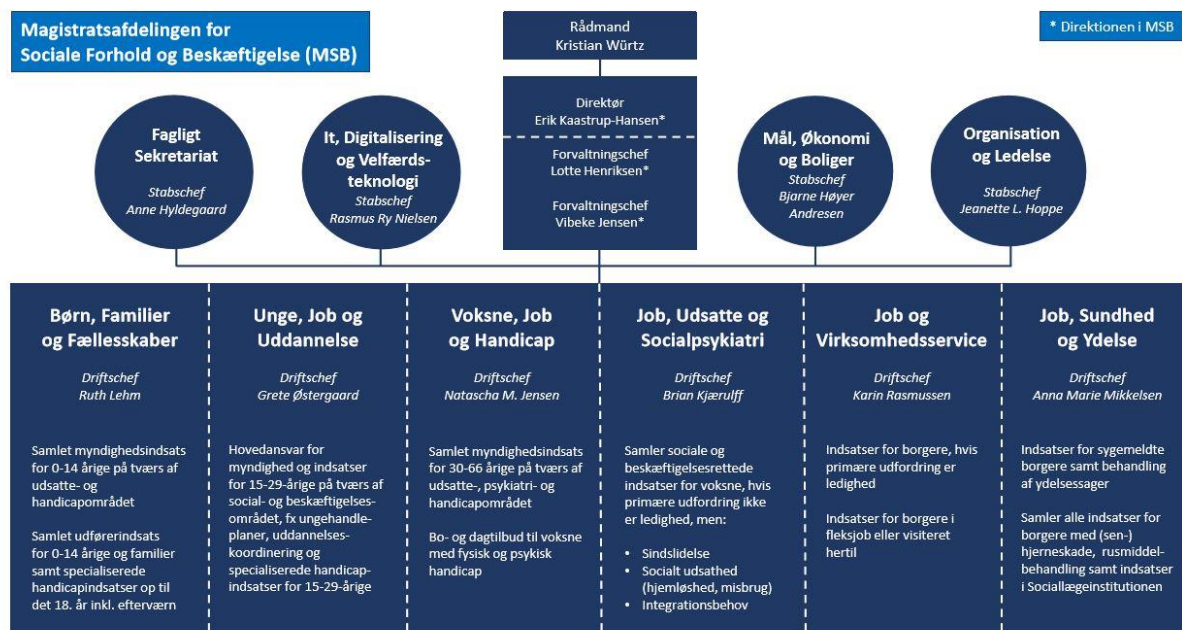
Arbejdsmiljøredegørelsen er dokumentation for arbejdsmiljøarbejdet i Sociale Forhold og Beskæftigelse 2020. Redegørelsen er udarbejdet på baggrund af blandt andet arbejdsmiljødrøftelsen i Hoved-MED-udvalget (HMU) i januar 2021 samt resultater af eksternt og intern audit, afgørelser fra Arbejdstilsynet, arbejdsmiljødata, herunder data for sygefravær, arbejdsulykker og social kapital måling.

Sociale Forhold og Beskæftigelse er per 12. marts 2021 arbejdsmiljøcertificeret efter arbejdsmiljøstandarden ISO45001.

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 udfordringer. MSB's ca. 4.400 medarbejdere er årligt i kontakt med cirka 82.000 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

Arbejdsmiljøstrategi og væsentlige arbejdsmiljøforhold

Hoved MED-udvalget i MSB (HMU) har fastsat en fireårig arbejdsmiljøstrategi for 2018-2022.

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

MSB's væsentligste arbejdsmiljømæssige risici og muligheder i 2021 er:

- COVID-19
- Vold, trusler, chikane og krænkelser fra borgere mod ansatte
- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Følelsesmæssige krav i arbejdet
- Forandringsprocesser
- Ergonomiske belastninger, herunder stillesiddende arbejde og forflytninger
- Social kapital
- Borger- og pårørendesamarbejde
- Negativ presseomtale
- Kriser og alvorlige uforudsete hændelser, herunder brand, smitteudbrud, alvorlige ulykker
- Arbejdsrelateret sygefravær

Overordnet om arbejdsmiljøarbejdet i MSB 2020

Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde

2020 har i Sociale Forhold og Beskæftigelse været et særligt år, hvor ikke mindst Corona-pandemien har sat et væsentligt aftryk på både kernerdriften og arbejdsmiljøarbejdet. Fra marts måned trådte de første Corona-restriktioner med betydning for MSB's tilbud og arbejdspladser i kraft – og igennem det meste af året har restriktionerne affødt et stort arbejde for ledere og medarbejdere med at håndtere de mange uplanlagte omstillinger samtidig med at driften i vid udstrækning har skullet opretholdes under omskiftelige vilkår. De fleste medarbejdere i MSB er mødt fysisk ind på arbejde under det meste af 2020 – mens en mindre del af både ledere og medarbejdere har været hjemsendt og udført arbejdsopgaverne fra hjemmekontoret.

Corona-pandemien har i et vist omfang forskubbet fokus fra planlagte arbejdsmiljøindsatser til håndtering af de uforudsete forandringer som fulgte af Corona-situationen og de arbejdsmiljørisici som er knyttet til Corona, og som har præget arbejdsmiljødagsordenen i MSB i 2020. Det gælder i særlig grad: *Smitterisiko, arbejdspress som følge af flere/nye opgaver og ringere adgang til sparring, usikkerhed som følge af de mange forandringer, øget konfliktpotentiale nogle steder i den direkte borgerkontakt samt fysisk og psykosocialt arbejdsmiljø for hjemsendte medarbejdere.*

2020 var også året, hvor den nye organisering i Borgernes MSB skulle konsolideres. Corona har betydet, at en del af de aktiviteter og tiltag som skulle understøtte den både faglige og kulturelle konsolidering i de nye enheder har måttet gribes lidt anderledes an end først planlagt, blandt andet ved brug af digitale metoder.

Ligesom i de foregående år er der i 2020 gennemført en måling af den sociale kapital i organisationen. Svarprocenten for Sociale Forhold og Beskæftigelse blev 89 pct. – en ny rekord i MSB. 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 virtuelle kurser og arrangementer for ledere samt for 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 2019 til 2020.

Arbejdsmiljømål for 2020

I begyndelsen af 2020 fastlagde Hoved MED-udvalget (HMU) to fælles arbejdsmiljømål gældende for 2020 og 2021. De skal realiseres via fælles tiltag samt gennem lokalt tilpassede indsatser i centre og stabe. Arbejdsmiljømålene er udformet med afsæt i Arbejdsmiljøstrategien 2018-2022 og er resumeret nedenfor:

Arbejdsmiljømål 1: Sammenhængskraft på tværs i MSB

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

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

Målet kobler sig tæt til visionen i Borgernes MSB om i højere grad at samarbejde om og med borgerne, samt skabe mere sammenhængende forløb. En vision som netop sætter det tværgående samarbejde i centrum. Målet understreger samtidig pointen om, at gode opgaveløsninger, nye samarbejder og godt psykisk arbejdsmiljø hører sammen.

I 2020 er der i MSB arbejdet med at styrke sammenhængskraften på tværs af enheder og fagligheder blandt andet via det 'kultur- og kompetencespor' som er iværksat som led i implementeringen af Borgernes MSB. Her er det et fokus at fremme omfanget af 'koblingskompetencer' i MSB.

Udviklingen i målet / omfanget af sammenhængskraft på tværs måles via tre supplerende spørgsmål, som er tilføjet social kapital-målingen fra 2020. Her spørges der ind til i hvilket omfang ledere og medarbejdere 1. ser værdi i at samarbejde på tværs af enheder og fagligheder, 2. oplever at rammerne for arbejdet muliggør samarbejde på tværs af enheder og fagligheder og 3. oplever rent faktisk at samarbejde på tværs af enheder og fagligheder. Succeskriteriet er, at resultatet på de tre spørgsmål skal være bedre i 2021 end i 2020.

Arbejds miljømål 2: Styrke håndteringen af forandringsprocesser

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 forandringen.*
- *At arbejde systematisk med at vurdere og følge op på arbejdsmiljørisici i forbindelse med forandringer.*

Arbejds miljømålet om forandringsprocesser indeholder således to indsatsområder: At styrke inddragelse og involvering af medarbejdere, samt at styrke arbejdet med risikovurdering i forbindelse med forandringsprocesser.

2020 har været et år i forandringernes tegn – og der har været rig lejlighed til at gøre sig erfaringer med gode forandringsprocesser. Forandringsprocesserne knyttet til Corona-situationen har generelt set været håndteret med et højt niveau af kommunikation og transparens. Det aflæses også i social kapital-målingens spørgsmål om, i hvilken grad man som medarbejder oplever at være blevet involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen. Her er det på tværs af MSB sket en forbedring i scoren på 2 point i forhold til resultatet i 2019 – fra 52 point til 54 point. Målet om at opnå en score på samlet 60 point blev dog ikke indfriet.

Hvad angår evnen til at arbejde systematisk med at identificere og håndtere arbejdsmiljørisici i forandringsprocesser, blev der ved ekstern audit i 2020 givet 6 bemærkninger og 1 afvigelse relateret til risikovurdering. Det er målet, at vi i MSB i 2021 skærper fokus på det systematiske arbejde med arbejdsmiljørisici ifm. forandringer, så vi ved audits i 2021 opnår 0 bemærkninger eller afvigelser relateret til emnet.

HMU har i begyndelsen af 2021 fastlagt og formidlet handleplaner for arbejdet med de to fælles arbejdsmiljøsmål i 2021. Heraf fremgår de specifikke succeskriterier for målene samt hvordan målene forankres og omsættes på de forskellige niveauer i organisationen.

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 11,1 procent af medarbejderne ansat på særlige vilkår levet op til den overordnede målsætning.

Tabel 1: Ansatte på særlige vilkår i MSB 2016-2020

År	2016	2017	2018	2019	2020
Ekstraordinært ansatte	474,21	480,48	443,67	434,5	430,9
Månedslønnede, fuldtidsmedarbejdere	3.880	3.872	3.939	3.939	3.896
Målopfyldelse (Mål= 10%)	12,2%	12,4%	11,3%	11,0%	11,1%

Aarhus Kommunes lønsystem, og jobcentrets fagsystem Fasit.

Note: Ekstraordinært ansatte opgøres i helårspersoner.

Mangfoldighed

I 2020 har MSB indledt et samarbejde med Aarhus Universitet om at deltage i et forskningsprojekt om rekruttering. Formålet med forskningsprojektet er at få bedre viden om, hvad der sker i rekrutteringsprocesser og dermed kvalificere ansættelser i organisationen. Derudover kan forskningsprojektet give en større forståelse af nogle af de barrierer minoritetsansøgere står overfor, når de skal ind på arbejdsmarkedet. Forskningsprojektet hænger derfor godt sammen med mangfoldighedsdagsordenen og ønsket om at få bedre viden om, hvordan man i MSB kan ansætte flere medarbejdere og ledere med ikke-vestlig baggrund. HMU er ultimo 2020 blevet orienteret om forskningsprojektet.

På grund af Corona-situationen er der i 2020 ikke arbejdet videre med at udbrede de erfaringer, som i 2019 blev gjort på Familiecentret om rekrutteringsprocessens betydning for at få flere medarbejdere og ledere med ikke-vestlig baggrund ansat i MSB.

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 2020 har HMU vedtaget en ny fælles retningslinje for forebyggelse og håndtering af stress. I 2021 vil der være fokus på at få retningslinjen implementeret – og som led deri vil der blandt andet blive udbudt kurser vedr. stress for arbejdsmiljøorganisationen samt udarbejdet dialogværktøjer, som kan bidrage til at understøtte dialog om stress på arbejdspladserne.

I foråret 2021 vil HMU forholde sig til, hvordan den nye fælles strategi og retningslinje for sundhedsfremme i Aarhus Kommune skal omsættes i MSB.

Andre væsentlige arbejdsmiljøindikatorer

Sygefravær

Der er ved udgangen af 2020 konstateret et markant fald i sygefraværet i MSB sammenlignet med de seneste år. I 2020 ligger niveauet på 11,0 sygefraværsdage således under niveauet i både 2019 (12,9) og 2018 (11,9). Faldet gør sig gældende på tværs af driftsområderne og ses både blandt dem som har været fysisk på arbejde i frontlinjen, og de som i store dele af 2020 har været hjemsendt.

Ledelsesmæssigt og i MED-systemet er der et stort ønske om at drage læring og blive klogere på, hvad der har forårsaget faldet i sygefravær – og det forventes at have et særligt fokus i 2021.

Trods et generelt fald i sygefraværet i 2020 er der fortsat fokus på aktivt at understøtte et lavt sygefravær i MSB. 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.

Arbejdet med målrettede forløb for driftsområder som er særligt udfordret på sygefraværet har været fortsat i 2020, ligesom der løbende arbejdes med at styrke adgangen til og præsentationen af data, som

grundlag for mere effektive forebyggende indsatser. Endeligt tilbydes der fortsat sparring til ledergrupper i MSB.

Arbejdsulykker

I MSB har der i 2020 været et lille fald i antallet af anmeldte arbejdsulykker (241) sammenlignet med det foregående år, 2019 (291)

Som noget nyt, har den hyppigste årsag til arbejdsulykker i 2020 har været *Udsættelse for smitterisiko [COVID-19]*.

I forhold til 2019 er der i 2020 til gengæld set færre arbejdsulykker som følge af *psykisk vold*. Der er desuden registreret færre ulykker som følge af *andre typer fysisk uheld* og som *vidne til ulykke*.

Faldet i antallet af ulykker som følge af psykisk vold vurderes at have en sammenhæng med systematisk forebyggelse samt en ændret hverdag for børn og unge ifm. Covid-19-nedlukningen.

Andre væsentlige aktiviteter i 2020

Forberedelse til ny certificeringsstandard

MSB er per 12. marts 2021 blevet certificeret efter en ny arbejdsmiljøstandard - ISO 45001. I 2020 er der derfor både centralt og lokalt arbejdet på at tilpasse arbejdsmiljøledelsen til den nye ISO-standards krav. Der har i den forbindelse særligt været fokus på styrkelse af forebyggelses-kulturen, at understrege ledelsens aktive engagement i og ansvar for arbejdsmiljøledelsessystemet, at sikre aktiv inddragelse af medarbejderne omkring arbejdsmiljøet samt styrke fokus på vores interesser i arbejdsmiljøarbejdet.

Som et led i forberedelsen til ny standard er det fælles arbejdsmiljøledelsessystem opdateret og relanceret i en ny udgave og med vægt på tilgængelighed og at være direkte handlingsanvisende. Hen over efteråret 2020 er der desuden – som led i forberedelsen til den nye standard - afholdt introduktionsmøder for arbejdsmiljø- og MED-organisationen på tværs af hele MSB.

Audits i 2020

Der er i 2020 gennemført både intern og ekstern audit.

Ekstern audit er gennemført ved DNV i december 2020, og omfattede 40 audit-besøg.

Intern audit blev gennemført ved interne arbejdsmiljøkonsulenter i MSB og omfattede 11 audit-besøg.

Audit har i 2020 givet anledning til 1 væsentlig afvigelse, 6 mindre væsentlige afvigelser samt en længere række bemærkninger, forbedringsmuligheder og rosværdige tiltag.

Afvigelser og bemærkninger har emnemæssigt blandt andet centreret sig omkring:

- Afprøvning af nødberedskab
- Risikovurdering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid
- Formulering af og opfølgning på arbejdsmiljømål
- Identifikation af risici og muligheder på MSB-niveau
- Styrkelse af intern audit
- Styrkelse af materialer til risikovurderinger
- Forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres

Arbejdstilsynsbesøg i 2020

Arbejdstilsynet har i 2020 været på besøg på 14 arbejdspladser i MSB. Besøgene har resulteret i 5 afgørelser, hvoraf 4 er relateret til det psykosociale arbejdsmiljø (risiko for vold, stor arbejdsmængde og tidspres samt uklare krav i arbejdet). Én afgørelse relaterer sig til fysisk arbejdsmiljø (udsættelse for støv og brug af filtermaske).

Arbejdsmiljømål for 2021

Nedenfor fremgår de to fælles arbejdsmiljømål i MSB, herunder planer for hvilke handlinger der skal understøtte indfrielse af målene i 2020 og 2021:

1. Sammenhængskraft

MÅL 1. SAMMENHÆNGSKRAFT

Konteksten:

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 besluttede 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.

Målsætningen:

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.

Succeskriterier:

Ved social kapital-målingen i 2020 og 2021 stilles 3 supplerende spørgsmål, der afdækker sammenhængskraften i MSB på tværs af organisatoriske enheder og fagligheder.

- Der skal ses en positiv udvikling i sammenhængskraften på tværs af organisatoriske enheder og fagligheder fra 2020 til 2021. Denne positive udvikling skal kunne ses ved en bedre gennemsnitlig besvarelse på de tre supplerende spørgsmål omkring sammenhængskraft fra 2020 til 2021 – for både ledere og medarbejdere. I 2020 var den gennemsnitlige besvarelse på de tre spørgsmål 67 point for medarbejderne og 77 point for lederne.

Handlinger:

- Lokale MED Udvalg omsætter målet via lokale arbejdsmiljømål og indsatser.
- Drifts MED-udvalg følger omsætningen af målet via LMU'erne.
- Indsatser som led i kultur- og kompetencesporet i Borgernes MSB.
- Midtvejsstatus i 2020 hvor gode erfaringer deles på tværs af MSB via små film.

2. Håndtering af forandringer

MÅL 2. FORANDRINGSPROCESSER

Konteksten:

Vi vil løbende blive udsat for forandringer – større og mindre. Det kan være i form af organisationsændringer, forandringer som følge af ny teknologi/digitale løsninger, ændringer i metoder og faglige tilgange mv. Forandringsprocesser er ofte udfordrende, og måden vi håndterer dem på, har stor betydning for arbejdsmiljøet både før, under og efter forandringerne er sket.

Målsætningen:

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:

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

Succeskriterier:

1) Inddragelse og transparens:

Ved social kapital-målingen stilles der et spørgsmål, der afdækker oplevelsen af involvering i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen.

- Der skal ses en positiv udvikling i oplevelsen af involvering i forandringer. Denne positive udvikling skal kunne ses ved en bedre gennemsnitlig besvarelse for medarbejderne på spørgsmålet omkring involvering i beslutninger om forandringer. I 2019 var den gennemsnitlige besvarelse 52, i 2020 54 og i 2021 er målet en gennemsnitlig besvarelse på 65.

2) Risikovurdering:

- Der skal gøres mere og bedre brug af risikovurderinger i forbindelse med forandringer, så arbejdsmiljøorganisationen har de bedste forudsætninger for at være på forkant med de arbejdsmiljørisici, forandringen kan medføre. Det skal afspejle sig i resultaterne af intern og ekstern audit i 2021, hvor succeskriteriet er nul afvigelser eller bemærkninger omhandlende risikovurdering i forbindelse med forandringer. I 2020 blev der afgivet 6 bemærkninger og 1 afvigelse relateret bredt til temaet risikovurdering.

Handlinger:

- Lokale MED Udvalg omsætter målet via lokale arbejdsmiljømål og indsatser.
- Lokale MED-udvalg opfordres til at drøfte perspektiver på, hvad god involvering indebærer.
- Fair proces-tilgangen udbredes via forskellige tilbud til ledere og MED-udvalg - fx social kapital-workshops og sparringsgrupper samt ad hoc ledersparring.
- Midtvejsstatus i 2020 hvor gode erfaringer deles på tværs af MSB via små film.
- Drifts MED-udvalg følger omsætningen af målet via LMU'erne.
- Der udbydes én eller flere mindre kompetenceudviklings-aktiviteter målrettet arbejdsmiljøorganisationen med fokus på risikovurdering.

