



Orienterings sag til ØPU – udkast til notat

Den overordnede ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Ishøj Kommune

MED-aftalen for Ishøj Kommune er den overordnede ramme for den samlede arbejdsmiljøindsats, og er med til at sikre et systematisk og effektivt arbejde med at udvikle og forbedre arbejdsvilkårene i kommunen.

Arbejdsmiljøarbejdet sker i overensstemmelse med gældende lov og regler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Arbejdstilsynet er tilsynsførende myndighed.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

I Ishøj Kommune er arbejdsmiljøarbejdet organiseret således:

- HovedMED er øverste organ for medindflydelse og medbestemmelse og for varetagelsen af de opgaver, der efter arbejdsmiljølovgivningen er tillagt et sikkerheds-/arbejdsmiljøudvalg.
- LokalMED-udvalg/personalemøder med status af LokalMED varetager de opgaver som arbejdsmiljølovgivningen foreskriver på det operationelle niveau.
- Arbejdspladser med 10 ansatte eller derover skal nedsætte mindst 1 arbejdsmiljøgruppe. Gruppen består af en arbejdsmiljørepræsentant (valgt af medarbejderne) og en ledelsesrepræsentant (leder af center/ driftssted har ansvaret, men arbejdsopgaven kan uddelegeres til anden leder).
- Ishøj Kommune har valgt, at leder for HR og Jura er daglig leder af sikkerhedsarbejdet, der i arbejdsmiljøspørgsmål kan optræde på HovedMEDs vegne mellem udvalgets møder.
- Center for Ledelse og Strategi er bindeled til Arbejdstilsynet og ift. arbejdsmiljøspørgsmål i organisationen, har overblikket over arbejdsmiljøorganisationen og har ansvaret for at lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse samt intern suppleringsuddannelse afholdes.

Den én-strengede MEDstruktur integrerer arbejdsmiljøarbejdet i det øvrige arbejde omkring medindflydelse og medbestemmelse. MEDsystemet er med til at styrke og effektivisere den systematiske arbejdsmiljøindsats og sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. Der arbejdes til stadighed på at forbedre de fysiske og psykiske rammer ud fra viden om de eksisterende forhold og ud fra tanken om, at indsatsen skal være forebyggende og helhedsorienteret.

Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse og suppleringsuddannelse

Alle nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter (og arbejdsledere) skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Arbejdsmiljøuddannelsen varetages i et tværkommunalt fællesskab af en ekstern leverandør (Human House), som også er vores eksterne arbejdsmiljørådgiver.

Derudover tilbydes alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere 1½ dages suppleringsuddannelse hvert år. Suppleringsuddannelsen afholdes internt med aktuelle arbejdsmiljøtemaer som bl.a. vælges af ad hoc arbejdsmiljøgruppen under HovedMED.



Den aktuelle arbejdsmiljøsituation i Ishøj Kommune

Der har ikke været påbud eller tilbud om aftaleforløb fra Arbejdstilsynet i 2024.

I 2023 har vi haft ét aftaleforløb i Center for Voksne og Velfærd/Forebyggelse og Rehabilitering med baggrund i det som Arbejdstilsynet kalder "stor arbejdsmængde og tidspres". Forløbet kom i stand efter Arbejdstilsynets besøg slut maj 2023. LokalMED har været inddraget i hele processen og har arbejdet sammen med ledelsen om forbedringer i arbejdsmiljøet for de medarbejdere, der oplevede et udfordrende arbejdsmiljø. Der har været inddraget en ekstern konsulent (en obligatorisk del af aftaleforløbet aftalt med arbejdstilsynet), som først har haft et forløb med ledelsen, siden med LokalMED.

Metoder i arbejdsmiljøarbejdet

Ved siden af det løbende samarbejde i arbejdsmiljøgruppen på den enkelte arbejdsplads, er der forskellige tværgående indsatser og metoder, der fungerer som en fælles ramme for arbejdsmiljøarbejdet på tværs af alle arbejdspladser. Disse er kort beskrevet nedenfor.

ArbejdsPladsVurdering (APV)

Formålet med at udarbejde APV er at sikre, at der arbejdes systematisk og løbende med at forbedre arbejdsmiljøet og løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer på den enkelte arbejdsplads. Dette gælder både i det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Der er metodefrihed inden for det enkelte LokalMED med hensyn til udarbejdelsen af APV. Der udarbejdes en årligt status for APV, der drøftes i det relevante LokalMED/personalemøde med status af LokalMED.

Der udarbejdes handlingsplan og sikres opfølgning på arbejdspladsvurderingerne (APV) som skal udarbejdes mindst hver 3 år eller ved væsentlige ændringer.

Registrering af arbejdsskader- og ulykker

Der foretages løbende registreringer af arbejdsskader/arbejdsulykker og de forebyggende handlinger der er foretaget. Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere undervises løbende i, hvordan arbejdsskader/arbejdsulykker registreres i et fælles it-system.

Sygefraværstatistikker

Der udarbejdes sygefraværstatistikker, og der følges op på dem på alle niveauer. I skrivende stund er der blandt andet i gangsat et sygefraværprojekt på dagtilbudsområdet forankret under Velfærdsdirektøren og Center for Dagtilbud og Uddannelse i samarbejde med Center for Ledelse og Strategi (data og HR-indsatser). Endvidere samarbejdes der med Center for Beskæftigelse og Erhverv om udvikling af et projekt omkring "Fast Track" for at hjælpe sygemeldte hurtigere tilbage på arbejdet.

Trivselsundersøgelse, lederevaluering og psykisk APV (3i1)

Der gennemføres hvert 3. år en 3i1 (trivselsundersøgelse, lederevaluering og psykisk APV). Resultater af denne indgår i det videre arbejde omkring arbejdsmiljøet. I efteråret 2024 vil der blive gennemført 3i1.

Brug af certificeret ekstern arbejdsmiljørådgiver i særlige tilfælde

Ishøj Kommune benytter ved behov certificeret ekstern arbejdsmiljørådgiver (Human House).



Psykologisk rådgivning og internt tilbud om stressforløb og graviditetsrådgivning

Alle medarbejdere har mulighed for, anonymt, at benytte Falck Healthcares psykologiske rådgivning i arbejdsrelaterede problematikker. Tilbuddet er forankret under Center for Ledelse og Strategi/HR og Jura.

Derudover har Center for Ledelse og Strategi mulighed for at tilbyde ansatte et forløb ift. problematikker som fx stress ved intern psykolog. Gravide medarbejdere/ledere og ledere med gravide medarbejdere har mulighed for rådgivning ift. arbejdsmiljø for gravide af intern jordemoder. Graviditetsrådgivning er et supplement til forløb i regionalt regi.

Danmarks bedste arbejdspladser

'Sammen skaber vi Danmarks bedste arbejdspladser' er titlen på et ambitiøst initiativ i Ishøj Kommune, som er igangsat på borgmesterens initiativ.

Balance mellem arbejdsliv og privatliv, læring og kompetenceudvikling og god ledelse er elementer, som gør en arbejdsplads attraktiv. Initiativet handler om, hvordan de elementer er i spil på de enkelte arbejdspladser, og hvad kan vi gøre endnu bedre og anderledes.

Skabelsen af Danmarks bedste arbejdspladser rundt om i organisationen er en proces og et ansvar, som inkluderer alle medarbejdere og ledere. Alle er betydningsfulde, har indflydelse, indgår i relationer og påvirker dermed skabelsen af en attraktiv arbejdsplads.

Vejledning hvis medarbejdere oplever uhensigtsmæssig ledelsesadfærd

- I langt de fleste tilfælde løses problemstillinger mellem ledere og medarbejdere i den daglige dialog mellem parterne. Hvis den dialog er udfordret har medarbejdere altid mulighed for at benytte andre kanaler. Der udarbejdes en vejledning, som synliggør dette og som peger på følgende muligheder: Start med egen leder. Der er mulighed for at invitere en medarbejderrepræsentant med.
- Leders leder, I særlige tilfælde er det ikke muligt at gå til egen leder, så kan man tale med leders leder. Egen leder vil dog altid blive orienteret om henvendelsen.
- HR kan kontaktes ved tvivl om hvad man kan/skal gøre.

Indsatsområde valgt af HovedMED

HovedMED udvælger hvert eller hvert andet år et indsatsområde som sætter fokus på udvalgte temaer. I 2023 og 2024 er teamet **tværfagligt samarbejde**. Temaet har været omdrejningspunkt for bl.a. den interne arbejdsmiljøsuppleringsuddannelse.

Eksempler på indsatsområder kan være: nærvær/fravær (sygefravær), trivsel, stressforebyggelse og stresshåndtering, sundhedsfremme m.fl.

LokalMED/personalemøder med status af LokalMED udmønter disse indsatsområder med igangsætning af konkrete tiltag, og kan eventuelt vedtage øvrige indsatsområder inden for eget organisatorisk område.

For notat

Gitte Naundrup