

ARBEJDSMILJØ- POLITIK

2011

**SOCIALFORVALTNINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE**



Arbejdsmiljøpolitik for SOF

Indledning og baggrund

Socialforvaltningens arbejdsmiljøpolitik skal medvirke til at forvaltningen er en attraktiv arbejdsplads, der har medarbejdernes sundhed og trivsel og borgernes behov for god service i fokus.

En aktiv arbejdsmiljøpolitik kan ikke stå alene. Først og fremmest tager politikken afsæt i gældende lovgivning på området samt i Socialforvaltningens MED aftale og Virksomhedsaftale. Arbejdsmiljøindsatsen skal desuden sikres integreret i Socialforvaltningens strategiske ledelse og daglige drift. Arbejdsmiljøpolitikken skal derfor også bygge bro til forvaltningens øvrige strategier, personalepolitikker og retningslinjer, som til sammen sætter rammerne for det gode arbejdsliv med et sundt, sikkert og udviklende arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøpolitikken skal desuden afspejle de særlige karakteristika, der kendetegner arbejdet i Socialforvaltningen, hvor langt de fleste arbejdspladser er karakteriseret ved arbejdet med mennesker. Selv om der er stor variation i såvel brugergrupper som arbejdsmetoder og arbejdets organisering, er der alligevel mange fællestræk i vilkår og opgaver, der er med til at præge både den måde vi løser opgaverne på, og den måde vi indretter vores arbejdspladser på. Disse fællestræk afspejler derfor også de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som Socialforvaltningen har.

Socialforvaltningen er derudover i lighed med mange andre store organisationer i konstant udvikling og omstilling med det formål at kunne tilpasse sig egne og omgivelsernes krav om en professionel og effektiv brugerrettet virksomhed.

Disse forhold stiller store krav til medarbejdernes fleksibilitet og omstillingsparathed og udfordrer derfor organisationens evne til at kunne håndtere forandringsprocesserne. Udfordringen er både at opkvalificere og udvikle medarbejderne, så vi til stadighed er på forkant med udviklingen. Samtidig skal det sikres at ændringerne får færrest mulige omkostninger for medarbejdere og brugere.

Arbejdsmiljøpolitikens vision

Arbejdsmiljøpolitikken skal være ambitiøs, nærværende og afspejle de vilkår og muligheder, som et godt arbejdsmiljø kan betyde for medarbejdernes oplevelse af et godt arbejdsliv. Arbejdsmiljøpolitikens vision er derfor følgende:

Socialforvaltningen er en attraktiv arbejdsplads med et arbejdsmiljø der er sundt, sikkert og trivselsfremmende, og som bidrager til at tiltrække, udvikle og fastholde medarbejdere.

Socialforvaltningens arbejdsmiljøudfordringer

Vilkårene for arbejdet på en arbejdsplads som Socialforvaltningen, hvad enten det drejer sig om opgaverne i forhold til kerneydelsen eller organisationens evne til omstilling og tilpasning, har implikationer for både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Mange undersøgelser og forskningsresultater, bl.a. fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, peger på, at det især er psykosociale faktorer, som stresspåvirkninger og det

stressrelaterede sygefravær, der påvirker arbejdsmiljøet på arbejdspladser som Socialforvaltningen. Den samme tendens kan spores i forvaltningens interne undersøgelser. Bl.a. viser en undersøgelse om langtidsfraværet i SOF fra 2008, at det er de psykosociale forhold, der i de fleste situationer er årsag til det lange fravær.

Arbejdsskadesstatistikken, resultater fra trivselsundersøgelsen, erfaringer fra krisehjælpsordningen og timebanken tyder ligeledes på, at det er feltet omkring det psykiske arbejdsmiljø og stress, der skal vies en særlig opmærksomhed. Negativ stress stjæler ressourcer og påvirker medarbejdernes livskvalitet. Håndtering af stress og trivselsfremme skal derfor ikke kun løses på individniveau.

God og anerkendende ledelse, der tager hånd om prioriteringer og sætter retning er en forudsætning for trivsel og arbejdsglæde. Men også et godt kollegialt samspil, arbejdets organisering og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere har en stor indvirkning på, hvordan vi som medarbejdere oplever trivslen på arbejdspladsen.

Det fysiske arbejdsmiljø i Socialforvaltningen håndteres de fleste steder rigtig godt. Det ses bl.a. i trivselsundersøgelsen. Samtidig er der en viden om at bl.a. støjgener, ordentlige pladsforhold arbejdsredskaber og arbejdspladsernes ergonomiske indretning fortsat skal være i fokus for at rammerne i hverdagen kan være så optimale som muligt.

Derudover skal både ledelse og medarbejdere løbende have opmærksomheden rettet mod at forebygge, at der ikke udvikles arbejdsskader, bl.a. ved en ordentlig introduktion af nyansatte, at arbejdspladserne er ergonomisk forsvarligt indrettet, at medarbejderne er instrueret i løfteteknik mv. Endelig skal arbejdet tilrettelægges sådan, at man kan undgå eller minimere tunge løft og at kontorarbejdspladserne anvendes ergonomisk rigtigt.

Indeklimaet og støjgener er nogle steder en stor udfordring pga. bygningsmæssige forhold. Nogle forhold skal løses generelt i SOF og Københavns Kommune, mens andre og mindre omfattende tiltag konkret kan bidrage til at løse eller forbedre indeklimaet.

Socialforvaltningen har desuden en særlig udfordring i forhold til håndtering af vold og trusler om vold. Især kan det i arbejdsskadesstatistikken konstateres, at særligt nyansatte har en øget risiko på dette område.

Endelig vil der i de kommende år være et generelt stigende krav om at medarbejdernes sundhed og sundhedsfremme sættes på dagsordenen på arbejdspladserne. I denne arbejdsmiljøpolitik er sundheds- og trivselsfremme en integreret del af arbejdet med at styrke det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøet – et fælles ansvar

I socialforvaltningen har vi hver især et ansvar for at tage vare på egen trivsel og arbejdsmiljø. Derudover er det et fælles ansvar for ledere og medarbejdere at forebygge og udvikle et godt arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser og generelt i SOF. Her er MED organisationen med til at sikre, at arbejdsmiljøopgaverne koordineres med andre personalemæssige tiltag, sådan at arbejdsmiljøindsatsen håndteres sammen med øvrige opgaver i MED-udvalgene. Det drejer sig bl.a. om sygefraværspolitik og voldspolitik.

Arbejdsmiljøpolitikken lægger desuden vægt på, at langt de fleste arbejdsmiljøproblemstillinger løses konkret og så vidt muligt på den enkelte arbejdsplads i det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Arbejdsmiljøarenaer

Neden for er rammen for arbejdsmiljøpolitikken formuleret som arbejdsmiljøarenaer. Arenaerne er retningsgivende og er udtryk for de særlige arbejdsmiljøudfordringer, der er identificeret i Socialforvaltningen, og som det er vigtigt at arbejde med, for at Socialforvaltningen kan leve op til sin målsætning om at være en attraktiv arbejdsplads, der tiltrækker, fastholder og udvikler sine medarbejdere. Arenaerne er følgende:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Forandrings- og omstillingsprocesser
- Forebyggelse af vold og trusler om vold
- Fysiske forhold
- Forebyggelse af arbejdsulykker blandt nyansatte

Ved begrebet arena forstås det felt eller område, der i forhold til arbejdsmiljøarbejdet skal være i fokus på alle arbejdspladser. Inden for de enkelte arenaer er angivet nogle fælles indsatser, som alle arbejdspladser skal have fokus på. Det kan dreje sig om forskellige typer af aktiviteter. Vægt og prioritering på de enkelte arbejdspladser kan variere. Afhængigt af lokale forhold vil nogle arbejdspladser derudover skulle arbejde med andre og flere tiltag i eller udover arenaerne, for at sikre at både det psykisk og fysiske arbejdsmiljø er sikkert og sundt.

Arenaerne bør indgå i det systematiske APV arbejde og det bør tilstræbes at løsningsforslagen opdeles i det, der umiddelbart kan sættes i værk, og det der kræver lidt flere ressourcer og dermed en mere langsigtet løsningsplan.

Der er formuleret målsætninger for hver arena. Målsætningerne er hensigtserklæringer – noget vi arbejder hen imod i SOF. Udgangspunktet for alle målsætningerne er at der på tværs af arbejdspladserne skal gøres en ekstra indsats, så vi hele tiden bliver bedre til arbejdsmiljøarbejdet. HovedMED kan skærpe indsatsen og fastsætte nye målsætninger.

Arenaerne

Psykisk arbejdsmiljø

Stressbelastende samarbejdsrelationer og psykisk belastende arbejdsopgaver har stor betydning for det sygefravær, som ender med langtidsfravær. Sygefraværsindsatsen i SOF rækker i høj grad hånd til de situationer, hvor et stort sygefravær allerede er en realitet, men vi vil med denne arbejdsmiljøpolitik også arbejde for, at arbejdsrelaterede forhold ikke fører til stress og psykiske nedslidning samt øget sygefravær.

Målsætning:

Det overordnede mål er at scoren for psykisk arbejdsmiljø i trivselsundersøgelsen stiger. Den gennemstillede score for hele SOF skal stige til 5,0 ved næste trivselsundersøgelse i 2013 (4,3 i 2010).

Hvordan når vi målsætningen?

Indsatsen i forhold til at forebygge stress, og andre psykiske belastninger foregår først og fremmest på den enkelte arbejdsplads, som skal forsøge at identificere, hvad der skaber belastningerne, f.eks. kompleksiteten i arbejdsopgaverne og stor arbejdsomfang.

Her vil der være hjælp at hente i trivselsundersøgelsen og arbejdsmiljøgruppernes APV. Det er vigtigt at være opmærksom på, at kompleksiteten i en opgave kan ændre sig over tid, og at forskellige forhold kan belaste forskellige medarbejdere forskelligt.

Det vil være meget forskelligt, hvad den enkelte arbejdsplads skal arbejde med, men klarhed om mål, opgaver og ressourcer samt fokus på at styrke den fælles faglighed bør prioriteres, sådan at der skabes balance mellem krav og ressourcer, og medarbejderne kan blive bedre til at tackle udfordringerne i arbejdsopgaverne.

AfdelingsMED'ene skal sørge for, at der bliver udarbejdet politikker for forebyggelse og håndtering af stress. AfdelingsMED'ene skal herudover sikre, at APV indgår som et kvalificeret grundlag for udvalgets arbejde, bl.a. gennem koordinering og opfølgning på APV-arbejdet.

Forandrings- og omstillingsprocesser

Erfaringerne viser, at forandrings- og omstillingsprocesser er vanskelige at håndtere, bl.a. fordi ændringerne kan skabe bekymring og usikkerhed og måske endda modstand hos medarbejdere og ledere i forhold til det, der skal ske.

Samtidig kan det være vanskeligt at vurdere, hvornår en ændring skal meldes ud, og hvad der skal informeres om. Arbejdsmiljøpolitikken skal sikre, at arbejdsmiljøet får en central placering i forbindelse med forandrings- og omstillingsprocesser, så der skabes gode rammer for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø før, under og efter processen.

Målsætning:

Der skal i AfdelingsMED i forbindelse med forandrings- og omstillingsprocesser udarbejdes en plan for, hvordan der tages hånd om det psykiske og fysiske arbejdsmiljø før, under og efter processen. Planen skal bl.a. beskrive relevante arbejdsmiljørisici, samt hvem der er ansvarlig for hvad i processen.

Hvordan når vi målsætningen?

Indsatsen for at skabe gode fysiske og psykiske forhold i forbindelse med ændringer på arbejdspladsen sker først og fremmest ved, at ledelsen tager hånd om de forhold, som frembringer bekymring, usikkerhed og modstand. Samtidig at der skabes tillid til, at omstillingsprocessen bliver gennemført på en god måde.

Dette kan ikke alene ske, når omstillingsprocessen er en realitet, men også i kraft af den daglige ledelse, hvor lederne er tydelige og prioriterer arbejdsopgaverne ud fra såvel de daglige

udfordringer som de politiske beslutninger. Overordnet skal det derfor tilstræbes, at processen for ændringer af såvel organisering, opgaver og fysiske rammer er tydelige, og at relevante forhold kommunikeres ud til ledere og medarbejdere, efterhånden som planen for ændringen tager form.

HovedMED indsamler erfaringer fra forandrings- og omstillingsprocesserne med henblik på at lære af processerne. Erfaringerne formidles ultimo 2011 videre til AfdelingsMED'ene i form af paradigmer for den gode omstillingsproces med fokus på det, der virker.

Forebyggelse af vold og trusler om vold

Arbejdsskadestatistikken viser, at medarbejderne ofte udsættes for vold og trusler på arbejdet. Det er kun de færreste hændelser, som fører til fravær. Til gengæld bliver der registreret mange hændelser, som måske over længere tid kan føre til psykisk nedslidning og erhvervssygdom.

Vold og trusler er ikke et vilkår, men dog et reelt problem i SOF, fordi vi har mange brugere, som i forskellige situationer kan have en udadreagerende adfærd i relationen til medarbejderne. Arbejdsmiljøpolitikken skal være med til at fastholde fokus på problemet, og sikre at rammer og vilkår for arbejdet tilrettelægges på en måde, der forebygger og nedbringer antallet af hændelser af vold og trusler. Heri indgår også opmærksomhed på de fysiske rammer og indretning af arbejdspladserne.

Målsætning:

Antallet af hændelser med vold og trusler i SOF nedbringes mest muligt. Antallet af ulykker skal i den første periode indtil udgangen af 2012 gennemsnitligt for hele SOF nedbringes med 30 %.

Hvordan når vi målsætningen?

Indsatsen i forhold til at forebygge hændelser vedrørende vold og trusler tager udgangspunkt i kommunens og forvaltningens politikker om forebyggelse og håndtering af vold og trusler. Alle hændelser med vold og trusler skal fortsat registreres, så vi kan fastholde den gode anmelddepraksis, som vi har udviklet i de seneste år, således at vi kan dokumentere omfanget af vold og trusler. Anmeldelse af ulykkerne skal ikke være et mål i sig selv, men registreringerne skal være med til at give os et overblik over hvordan, hvornår, i hvilke situationer og med hvem hændelserne opstår. Herved kan vi bedre identificere, hvad der fører til ulykkerne, og vi kan arbejde mere effektivt med den forebyggende indsats.

AfdelingsMED skal sørge for, at der udarbejdes planer for, hvordan der overordnet og på den enkelte arbejdsplads skal arbejdes med at nedbringe antallet af hændelser med vold og trusler. Aktiviteterne i planen skal tage udgangspunkt i konkrete arbejdsmiljørisici og omfatte tiltag, som sikrer at medarbejderne bliver klædt på til bedre at kunne tackle konfliktfyldte situationer, så det ikke opleves som utrygt at gå på arbejde.

Fysiske forhold

Selvom det psykiske arbejdsmiljø fylder mere og mere i arbejdsmiljøarbejdet, er der stadig grund til at holde fast i, at god ergonomi og gode fysiske forhold ikke er en selvfølge, men noget der skal vedligeholdes og arbejdes videre med. Derfor skal der fortsat sættes fokus på bl.a. indeklima,

ergonomi, indretning og anvendelse af hjælpemidler. Herudover skal der arbejdes for at skabe bedre fysiske rammer og mere fysisk plads til at udføre arbejdsopgaverne.

Målsætning:

Det overordnede mål er, at scoren for fysisk arbejdsmiljø i trivselsundersøgelsen stiger. Den gennemsnitlige score for hele SOF skal stige til 4,5 ved næste trivselsundersøgelse i 2013 (3,9 i 2010).

Hvordan når vi målsætningen?

Arbejdsopgaverne skal løses på en måde, så der ikke opstår unødige fysiske og psykiske belastninger. Det betyder bl.a., at den enkelte arbejdsplads skal sørge for, at opgaver, arbejdsredskaber, hjælpemidler, inventar og indretning så vidt muligt tilpasses den enkelte medarbejder. Samtidig skal medarbejderne instrueres og oplæres, så de hele tiden er opmærksomme på at anvende de hjælpemidler og redskaber, der er til rådighed, på den rigtige måde, så belastninger undgås.

Indeklimaet er nogle steder en stor udfordring, fordi bygningsmæssige forhold vanskeliggør iværksættelsen af de mest effektive løsninger. Med henblik på at sikre at indeklimaet ikke kommer til at udgøre et uoverskueligt problem, har denne arbejdsmiljøpolitik fokus på, at indsatsen i forhold til indeklima skal tage udgangspunkt i tiltag, som den enkelte arbejdsplads selv har mulighed for at iværksætte.

AfdelingsMED'ene skal sørge for en lokal drøftelse af, hvordan der skabes gode fysiske rammer samt understøtte en proces på de lokale arbejdspladser, hvor der sættes fokus på at finde relevante og effektive løsninger på ergonomiske og fysiske forhold.

Forebyggelse af arbejdsulykker blandt nyansatte

Arbejdsskadestatistikken viser, at nyansatte generelt har næsten dobbelt så stor risiko for at blive udsat for arbejdsulykker som andre ansatte. Forklaringen på dette er sandsynligvis, at nyansatte ikke kender arbejdsrutinerne og brugerne/borgene lige så godt som ansatte, der har været længere tid på arbejdspladsen.

Samtidig har nogle yngre nyansatte muligvis sværere ved at anvende deres faglighed til at styre uden om og håndtere konfliktyldte situationer. Arbejdsmiljøpolitikken skal bidrage til at nyansatte får den nødvendige instruktion og oplæring, så arbejdsulykker i videst muligt omfang undgås.

Målsætning:

Antallet af arbejdsulykker blandt nyansatte nedbringes mest muligt. Antallet af ulykker skal i den første periode indtil udgangen af 2012 gennemsnitligt for hele SOF nedbringes med 50 %.

Hvordan når vi målsætningen?

Indsatsen i forhold til nyansattes arbejdsmiljø tager udgangspunkt i, at vi har en særlig forpligtelse til at passe på vores nye medarbejdere.

Nyansatte skal instrueres og oplæres både fagligt og i de arbejdsmiljømæssige risici, sådan at arbejdsopgaverne kan løses i overensstemmelse med de fastsatte mål og rammer og uden øget risiko for f.eks. vold og trusler.

HovedMED fastsætter fælles retningslinjer for minimumskrav til instruktion og oplæring af nyansatte. Der udarbejdes en fælles introduktionsmappe med beskrivelse af generelle arbejdsmiljørisici, som det enkelte AfdelingsMED og arbejdspladserne herefter kan supplere med lokale retningslinjer, procedurer og materialer.

AfdelingsMED'ene skal sørge for, at der udarbejdes en introduktionsplan for alle nyansatte, og at instruktion og oplæring i forhold til relevante arbejdsmiljørisici indarbejdes i arbejdspladsernes introduktionsforløb.

Værktøjer til systematisk arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøpolitikken danner grundlag for, at det systematiske arbejdsmiljøarbejde rettes imod de arbejdsmiljøproblemer, som Socialforvaltningen har. HovedMED skal derfor sikre at de indsatsområder, som udvalget fastsætter hvert år, og som skal indgå i AfdelingsMED'ernes arbejdsmiljøhandleplaner, understøtter arbejdet med arenaerne. HovedMED kan dog herudover også fastsætte indsatsområder indenfor andre arbejdsmiljøtemaer.

Arbejdsmiljøgruppernes grundlæggende værktøj er arbejdspladsvurderingen (APV). APV skal løbende kortlægge relevante dele af arbejdsmiljøet og dokumentere arbejdsmiljøgruppernes arbejdsmiljøarbejde over for de lokale MED udvalg (LokalMED og AfdelingsMED). Det løbende APV-arbejde danner herudover grundlag for arbejdet med såvel HovedMED's indsatsområder som AfdelingsMED'enes egne indsatsområder, idet APV'en udpeger lokale problemområder og udfordringer for det enkelte AfdelingsMED.

Det løbende APV-arbejde samles op hvert 2. år, hvor arbejdspladserne følger op på, om der, i den foregående periode, er taget hånd om alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Opsamlingen laves i tilknytning til trivselsundersøgelsen, hvor trivselsundersøgelsen indgår som en del af som indikator for nogle af de problemområder arbejdspladsen skal kigge nærmere på.

Kompetenceudvikling

Der tilbydes løbende kompetenceudvikling til arbejdsmiljøgrupperne, medlemmerne af MED udvalgene og arbejdsmiljøkoordinatorerne. Kompetenceudviklingen tilbydes bl.a. i regi af Arbejdsmiljø København og kan f.eks. være kurser, temamøder eller andre aktiviteter, som skal give viden og kompetencer til arbejdsmiljøarbejdet; først og fremmest indenfor arbejdsmiljøpolitikens arenaer og indsatsområderne.

Kurser, temamøder og andre aktiviteter aftales lokalt eller udbydes via Arbejdsmiljø København eller på SOF's MED-hjemmeside. Kurser m.m. finansieres lokalt – enten i MED-udvalgets regi eller via den lokale arbejdsplads.

Opfølgning og revidering af arbejdsmiljøpolitikken

HovedMED skal som minimum hvert 2. år følge op på arbejdsmiljøpolitikken og fastsætte nye målsætninger for de kommende 2 år. Politikken ændres løbende, hvis der er enighed om det i HovedMED.

Arbejdsmiljøpolitikken kan opsiges af begge parter i HovedMED med 3 måneders varsel.